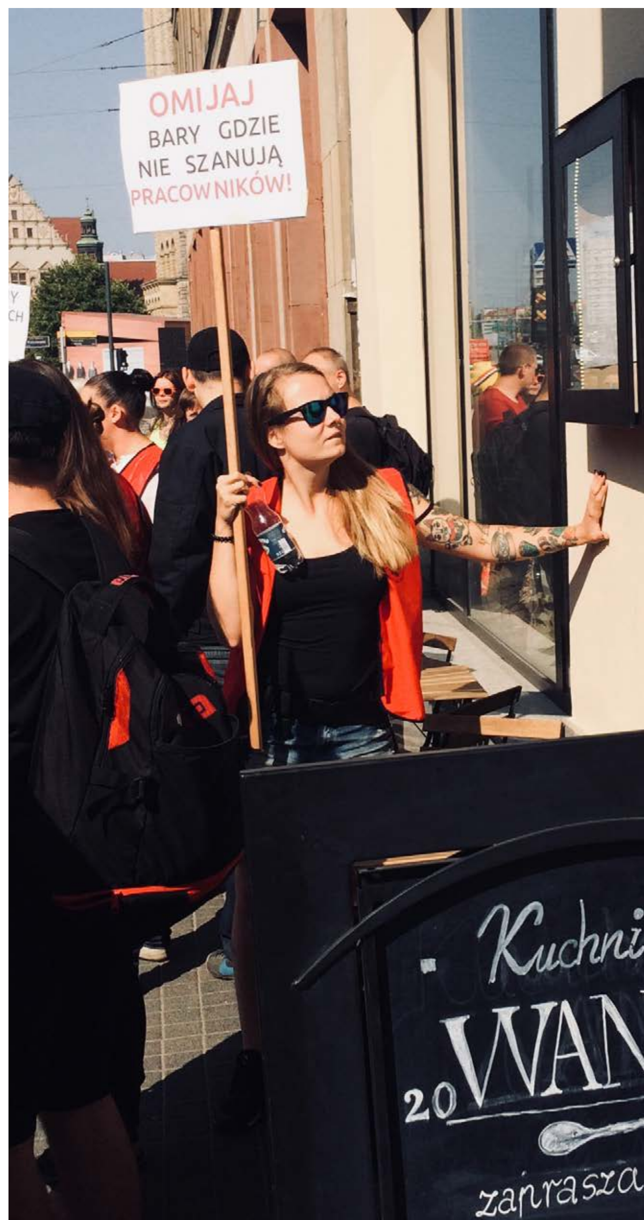
BIULETYN ZWIĄZKOWY/ WWW.OZZIP.PL

INICJATYWA PRACOWNICZA

NUMER 49/ IX 2018

ISSN: 2353-4974









Pracownicy gastronomii walczą o zaległe pensje / s. 5

Niesprawiedliwa transformacja. Ekologia kontra górnictwo / s. 8

Protest pracowników niemedycznych: wyższych płac i szacunku! / s. 3

Ponadto:





Socjalny Kongres Kobiet zainicjowały w marcu bieżącego roku opiekunki ze żłobków, pracownice instytucji kultury, lokatorki z Warszawy i z Poznania. Kongres był kolejnym krokiem w rozwoju naszej wspólnej walki o wyższe płace i niższe czynsze. Niezależnie od tego, czy rządzą nami mężczyźni, czy kobiety, obecna forma demokracji nie broni nas przed pracą, która często zmienia nasze życie w koszmar i przed drożyzną, która zmusza nas do jeszcze cięższej pracy. Nie chcemy odnajdywać się na wolnym rynku, nie chcemy być bizneswomen ani polityczkami. Chcemy realizować samodzielnie określone potrzeby, a nie potrzeby biznesu.

Jako pracownice i lokatorki najlepiej wiemy, czego nam brakuje, aby nasze położenie mogło ulec faktycznej poprawie. Część postulatów programowych ustalonych podczas pierwszej edycji Kongresu dotyczy ogólnokrajowych problemów środowisk pracowniczych i lokatorskich, jak np. skrócenie czasu pracy czy rozwój mieszkalnictwa komunalnego. Inne postulaty są z kolei odpowiedzią na antykobiecą politykę władz samorządowych i mówią np. o zwiększeniu kontroli społecznej nad finansami i działaniami samorządu lub przyłączeniu wszystkich mieszkań komunalnych do c.o. Podczas II Kongresu planujemy doprecyzować te postulaty, co służyć ma powiązaniu walk, które często są wciąż od siebie odseparowane. Ponadto stoimy przed koniecznością wymiany doświadczeń tak, aby po kolejnych wyborach władze nie mogły zignorować nas, jak i naszych potrzeb.

facebook.com/socjalnykk

KOMENTARZ REDAKCYJNY

100. rocznica odzyskania niepodległości Polski

Czego nie dowiemy się na oficjalnych akademiach?

Jarosław Urbański

Nieuchronnie zbliża się 11 listopada. W tym roku przypada równa, setna rocznica odzyskania niepodległości przez Polskę. Obchody w takich okolicznościach zwykle są pretekstem do tego, aby władza przedstawiła swoją wersję historii. Najczęściej nie jest to historia zgodna z tym, co wiemy na temat walk pracowniczych i socjalnych.

W czasach PRL na oficjalnych akademiach próbowano dowodzić, iż przewodnią siłą narodu i robotników była zawsze jakaś wersja partii marksistowskiej, choć często odbiegało to od prawdy. Pomijano znaczenie ruchu związkowego w myśl leninowskiej zasady mówiącej o wyższości uświadomienia politycznego nad socjalnym oraz o wyższości partii politycznych nad związkami zawodowymi. Dziś jest dokładnie tak samo. Aby się utrzymać u władzy, partie polityczne będą się prześcigać w konkursie na najpiękniejszego patriotę, podszywając się pod historyczny sukces odzyskania niepodległości przez Polskę. Czyj to był jednak sukces? Nacjonalistów z drobnomieszczańskich i inteligenckich domów czy robotników i robotnic najemnych?

Usłyszymy w listopadzie wiele na temat Piłsudskiego, Dmowskiego, Powstania Wielkopolskiego i kolejnych zrywów śląskich. Nie dowiemy się natomiast niczego, albo bardzo niewiele, na temat ruchu rewolucyjnego i socjalnego. Na temat represji, więzień i politycznych zabójstw. Już wiosną i latem 1918 r. przez ziemie polskie przetoczyły się potężne fale strajków. Jeden z historyków pisze, że ogarnęły one „wszystkie niemal gałęzie przemysłu, instytucje i urzędy. Wybuchały pod hasłami ekonomicznymi, ale często przekształcały się w polityczne, skierowane przeciwko władzom okupacyjnym”. Na przykład w lipcu 1918 r. wybuchł strajk górników na Śląsku, w którym udział wzięło 60 tys. robotników. Wtedy były one brutalnie tłumione jeszcze przez wojska zaborcze.

Podobne protesty miały miejsce w zasadzie w całym kraju i wcale nie ustały po ogłoszeniu niepodległości. Wiosną 1919 r. wybuchły np. strajki rolne w Wielkopolsce i w 1500 folwarkach rolnych na Lubelszczyźnie. Druga fala niezadowolenia na wsi przetoczyła się w październiku tego samego roku. Strajkowało ok. 200 tys. robotników rolnych z całego kraju pod hasłem przekazania małorolnym i bezrolnym chłopom ziemi obszarniczej bez wykupu. W odpowiedzi na strajk zastosowano brutalne represje. Ginęli ludzie, tym razem z rąk polskiej policji i w imię nacjonalistycznej ideologii.

W Poznaniu 26 kwietnia 1920 r. do protestujących kolejarzy, na rozkaz wydany przez narodowe władze (endecję), policja otworzyła ogień. Zginęło 9 demonstrantów, a 13 zostało rannych. Bezpośrednią przyczyną protestu były rosnące ceny i ambicje polityczne lokalnych elit władzy. 4 maja odbył się pogrzeb pomordowanych, w którym udział wzięło ok. 30 tys. osób. Podobne wypadki miały miejsce także w innych miastach. „W Bydgoszczy – pisze historyk – demonstracje nabrały takich rozmiarów, że dla przywrócenia porządku w mieście trzeba było użyć wojska”.

Niepokoje trwały aż do 1923 r., kiedy to nasiliły się walki w całym kraju: strajkowali górnicy, hutnicy, włókniarki. Najważniejszy okazał się strajk generalny na kolei. Spotkał się on z ostrymi represjami ze strony władz. Nastąpiły masowe aresztowania, ogłoszono pobór do wojska, wstrzymano wypłaty, zmilitaryzowano przedsiębiorstwa. W Krakowie doszło do walk zbrojnych między robotnikami a policją i wojskiem. Robotnicy opanowali część miasta. Zginęło 18 robotników, 14 żołnierzy i oficerów, a kilkaset osób zostało rannych. Pod wypływem tych wydarzeń rząd poszedł na ustępstwa: odwołał sądy doraźne i militaryzację kolei, przyrzekł rozpatrzyć żądania kolejarzy. Wydarzenia krakowskie możemy uznać za symboliczny koniec cyklu walk pracowniczych towarzyszących odzyskaniu przez Polskę suwerenności.

Robotnicy i robotnice swoim oporem i walką doprowadzili w odrodzonej Polsce do wprowadzenia w życie zbiorowych umów o pracę, inspekcji pracy, ustawowo uregulowanego czasu pracy w przemyśle (8 godzin) i w rolnictwie (9 godzin). Od 1922 r. obowiązywały też płatne urlopy w wysokości 8 dni po przepracowaniu jednego roku, a po trzech latach – 15 dni. Innym rewolucyjnym rozwiązaniem były wysokie dodatki za nadgodziny (dwie pierwsze nadgodziny płatne więcej o 50%, a następne o 100%). Rozpoczęła się reforma rolna. I tak dalej. Wprowadzone wówczas w Polsce rozwiązania były jednymi z pierwszych tego typu na świecie, ale nowe nacjonalistyczne władze nie zamierzały ustępować pracującym i związkom zawodowym. Trzeba było o wszystko walczyć.

W początkach lat 30., kiedy system polityczny przedwojennego polskiego państwa kapitalistycznego okrzepł i zaczął przejawiać tendencje autorytarne, wprowadzono zmiany ewidentnie niekorzystne dla robotników. Zlikwidowano (w 1933 r.) m.in. tzw. angielską sobotę i zmniejszono o połowę dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych. W 1937 i 1938 r. brutalnie rozprawiono się z niepokojami na wsi, podczas których zginęło – wg danych samego rządu II RP – 42 chłopów.

Bohaterowie dziś wynoszeni na piedestał w 100. rocznicę odzyskania niepodległości byli często politycznie – a nieraz i bezpośrednio – odpowiedzialni za śmieć grubo ponad 1000 protestujących w międzywojennej Polsce. Tylko w latach 1932–1937, wg oficjalnych statystyk, wskutek siłowego tłumienia przez państwo strajków i manifestacji zabitych zostało łącznie 818 osób. Ciekawe, czy ich imiona i nazwiska (jak 9 poległych w Poznaniu w proteście kolejarzy) padną z ust któregoś z prominentnych polityków. My jednak powinniśmy o nich pamiętać. ●



fot. manuFAktura / emfa.pl

Wydawca: Ogólnopolski Związek Zawodowy „Inicjatywa Pracownicza", ul. Kościelna 4/1a, 60–538 Poznań / **ISSN: 2353–4974** / **Redakcja:** ul. Jagiellońska 52/11, 03–463 Warszawa / **Redagują:** red. prowadzący: Jarosaw Urbański, redakcja / red. nacz. Krzysztof Łagutko / Skład: ka.mal//art / **Druk:** Polskapresse, Drukarnia Poznań, ul. Malwowa 158, 60–175 Poznań



www.ozzip.pl
www.facebook.com/inicjatywapracownicza



Z ŻYCIA ZWIĄZKU

Wieści z komisji IP w Danfoss Poland sp. z o.o.

Jakub Grzegorczyk

Komisja Zakładowa OZZ Inicjatywa Pracownicza w Danfoss Poland powstała w grudniu 2017 r. Od tego czasu udało jej się z powodzeniem wynegocjować korzystne dla pracowników i pracownic zmiany w regulaminie wynagradzania i znacznie zwiększyć swoją liczebność (o czym pisaliśmy w poprzednim numerze Biuletynu). Koleżanki i koledzy z Danfossa nie zamierzają jednak „spocząć na laurach" i niedawno podjęli negocjacje nt. instrukcji oceny pracowników oraz zorganizowali akcję rozdawania biuletynów w zakładzie w Tuchomiu (woj. pomorskie). Komisja krytycznie odniosła się także do propozycji zawarcia porozumienia z pracodawcą, które na wiele sposobów ograniczałoby możliwości działania IP w Danfossie.

W kwietniu br. kierownictwo Danfossa wystąpiło z inicjatywą zawarcia "porozumienia" regulującego „zasady współpracy" między związkiem zawodowym a pracodawcą. Projekt tego dokumentu w pierwotnej wersji zakładał jednak, że komisja będzie zobowiązana m.in. do: „niewysuwania żądań z przyczyn obiektywnych niemożliwych do spełnienia przez pracodawcę", „budowania pozytywnego wizerunku zakładu pracy" oraz zachowania w tajemnicy przebiegu negocjacji pomiędzy pracodawcą a komisją i „niewykorzystywania (w miarę możliwości) procedury sporu zbiorowego". Ponieważ zawarcie takiego porozumienia mogłoby doprowadzić do znacznego ograniczenia możliwości działania związku (czy to w zakresie informacji publikowanych przez komisję, czy to w zakresie możliwości korzystania z ustawowego prawa do strajku), projekt został odrzucony przez komisję. Należy tu wspomnieć, że nie jest to pierwszy taki przypadek, gdy pracodawcy próbują za pomocą takich porozumień skłonić komisje IP do dobrowolnego zrzeczenia się części swoich uprawnień – podobne projekty porozumień otrzymały także komisje IP w Amazonie i Volkswagenie (i podobnie jak w przypadku Danfossa odmówiły ich podpisania).

W okresie wakacyjnym komisja w Danfossie podjęła także działania zmierzające do zwiększenia liczby członków w zakładzie w Tuchomiu. Danfoss ma w Polsce 2 fabryki – jedną w Grodzisku Mazowieckim (woj. mazowieckie), gdzie pracuje ok. 900 osób i jedną w Tuchomiu, gdzie zatrudnionych jest ok. 250 osób. Na chwilę obecną większość spośród 167 członków i członkiń komisji stanowią osoby pracujące w Grodzisku. 23 i 24 lipca członkowie prezydium przeprowadzili więc akcję rozdawania biuletynów pod fabryką w Tuchomiu i zorganizowali otwarte spotkanie dla osób niezrzeszonych. W ten sposób udało się wspólnie ustalić, jakie problemy są ważne z perspektywy osób zatrudnionych na Pomorzu i w jaki sposób mogą one uzyskać wsparcie od komisji.

Kolejnym polem aktywności komisji w ostatnich miesiącach była kwestia zmian w instrukcji oceny pracowników – dokumencie, który określa wymagania do spełnienia do pracy na poszczególnych stanowiskach pracy i od których uzależniona jest stawka zaszeregowania. Głównym postulatem komisji w zakresie instrukcji jest większa dostępność szkoleń i związane z nią „odblokowanie" ścieżek awansu dla wielu pracowników i pracownic, a także wydłużenie okresu, po upływie którego pracownik lub pracownica automatycznie „traci kompetencje" (na przykład na skutek długiej nieobecności w pracy lub przeniesienia na inne stanowisko pracy). Negocjacje w tej kwestii trwają, a przewidywany termin ich zakończenia to przełom września i października br.

Wśród wyzwań na przyszłość, jakie stoją przed komisją, przedstawiciele prezydium wymieniają m.in.: problemy związane z wysokimi normami, czasem pracy oraz brakiem dodatku stażowego. Dotychczasowe sukcesy koleżanek i kolegów z Danfossa skłaniają do optymistycznego patrzenia na perspektywy zmian na tych polach. ●

Z ŻYCIA ZWIĄZKU – WIELKOPOLSKIE

Protest pracowników niemedycznych: wyższych płac i szacunku!

W połowie lipca odbyła się pikieta pracowników i pracownic niemedycznych zorganizowana przez Komisję Zakładową OZZ Inicjatywa Pracownicza przy Szpitalu Klinicznym Przemienienia Pańskiego w Poznaniu. Stawiło się na nią ok. 50 pracownic i pracowników domagających się poszanowania swojej pracy i przede wszystkim wyższych zarobków.

KZ OZZ Inicjatywa Pracownicza przy Szpitalu Przemienienia Pańskiego

Komisja Zakładowa OZZ Inicjatywa Pracownicza przy Szpitalu Klinicznym Przemienienia Pańskiego zrzesza w swoich szeregach pracowników niemedycznych: statystyków, rejestratorki i sekretarki medyczne, malarzy, elektryków, ślusarzy, salowe, portierów, księgowe, pracowników zaopatrzenia, magazynierów, informatyków, pracowników apteki, działu organizacji, technicznego i innych. Obecnie związek w szpitalu liczy ok. 140 osób.

W swoim oświadczeniu Komisja Zakładowa IP zwróciła uwagę na systemowe wykluczenia pracowników niemedycznych z podwyżek: „My też pracujemy na rzecz szpitala, organizujemy pracę lekarzom, pielęgniarkom, którzy sami sobie nie posprzątają, sami nie zajmą się pacjentami, nie rozliczą się z NFZ, nie zapłacą za leki ani nie naprawią instalacji elektrycznej. Tymczasem czujemy się traktowani i traktowane, jakbyśmy byli niepotrzebni. Najdobitniej świadczą o tym wynagrodzenia, które bez względu na nasze wykształcenie i kwalifikacje są nieodmiennie niskie. Systemowo przyjmuje się, że mamy zarabiać zdecydowanie mniej od innych grup zawodowych zatrudnionych w służbie zdrowia, tak jakby od naszej pracy, poświęcenia i zaangażowania nie zależało ludzkie życie, jakość świadczonych przez szpital usług i komfort pacjentów oraz ich rodzin. Część z nas nie zarabia nawet ustawowego minimalnego wynagrodzenia zasadniczego 2100 zł brutto, a szpital wielu osobom musi comiesięcznie wypłacać dodatki wyrównujące". – czytamy w oświadczeniu Komisji Zakładowej.

Pikieta była też efektem rozczarowania trwającymi od dłuższego czasu negocjacjami płacowymi, prowadzonymi w Szpitalu Przemienienia Pańskiego. Dyrekcja nie godziła się na żądania płacowe pracowników niemedycznych i odrzuciła – proponowane przez wszystkie związki działające na terenie szpitala – porozumienie w tej sprawie. Podczas pikiety rzecznik szpitala poinformował media, iż: „w lipcu dyrekcja podniosła pensje, ale rozumiem, że nie są to kwoty satysfakcjonujące". Faktem natomiast jest, że pracownicy szpitala zostali poinformowani o rozporządzeniu dyrekcji na temat podwyżek dopiero 2 dni po pikiecie. Dla reprezentowanej przez związek grupy pracowniczej podwyżka wyniosła przeciętnie ok. 100 zł brutto miesięcznie. Kwota ta oczywiście nie jest satysfakcjonująca, tym bardziej że przez ostatnich około 10 lat podwyżki grupowe dla pracowników niemedycznych to około 150 zł brutto, podczas gdy pracownicy medyczni dostawali corocznie podwyżki zapewniane ustawowo.

W połowie br. była przygotowywana nowelizacja do ustawy, w której dotychczas nie byli ujęci pracownicy niemedyczni, a nowelizacja ma tę grupę zawodową włączyć do systemowego wzrostu płac. Dlatego Inicjatywa Pracownicza skierowała pismo do Ministerstwa Zdrowia dotyczące projektu zmian ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody niemedyczne zatrudnionych w podmiotach leczniczych. Związek stwierdził w nim, iż docenia, że „ustawodawca zdołał w końcu zauważyć obecność pracowników działalności podstawowej, innej niż pracownicy wykonujący zawód medyczny". Skrytykowano w liście przedstawione zmiany wynagrodzenia. Stwierdzono, że zakładany w nowelizacji współczynnik pracy dla pracowników wykonujących prace inne niż pracownicy medyczni jest zdecydowanie za niski „i po prostu upokarzający".

W odpowiedzi Ministerstwo Zdrowia (w piśmie z 2 sierpnia) broni się, że proponowane zmiany nie wyłączają przepisów ogólnych Kodeksu pracy nakazujących pracodawcy wypłatę wynagrodzenia pracownikowi, odpowiadającego rodzajowi wykonywanej przez niego pracy i posiadanym kwalifikacjom, a także uwzględniającego ilość i jakość tej pracy (art. 78 par. 1 Kodeksu pracy). Resort wskazuje, że w ustawie określone kwoty są minimalne i nic nie stoi na przeszkodzie, by dyrekcja szpitala przyznała większe kwoty wynagrodzeń pracownikom niemedycznym. Tyle w teorii. W praktyce wygląda to tak, że dyrektorzy szpitali dają jedynie tyle, ile muszą, aby zastosować się do ustawy. „Nasza dyrekcja broni się – mówi jedna z działaczek – stwierdzając, iż nie otrzymuje dodatkowych pieniędzy z ministerstwa na podwyżki wynagrodzeń dla pracowników, nawet te ustawowe. W praktyce wygląda to jednak tak, że dyrekcja szpitala środki na podwyżki ustawowe, a nawet ponadustawowe dla personelu medycznego znajduje, a dla personelu niemedycznego – nie".

Ministerstwo stwierdziło również, że ustawa została zaakceptowana przez Radę Ministrów i oczekuje na wniesienie do Sejmu, a jej ostateczny kształt może jeszcze ulec zmianie. Komisja Zakładowa Inicjatywy Pracowniczej nie wyklucza natomiast dalszych protestów. ●



Z ŻYCIA ZWIĄZKU – OGÓLNOPOLSKIE

Dziennikarki i dziennikarze na równych zasadach – nowa komisja OZZ IP

W maju 2018 roku swoją działalność rozpoczęła środowiskowa komisja dziennikarek i dziennikarzy przy Inicjatywie Pracowniczej. W jej skład wchodzą współpracownicy portali internetowych i gazet z całej Polski, w tym największych dzienników i tygodników.



KŚ Dziennikarek i Dziennikarzy OZZ IP

Komisję założyły dziennikarki i dziennikarze, którzy w większości nie są w redakcjach zatrudnieni na etat. Większość tekstów w ogólnopolskich gazetach jest bowiem zlecana autorom zewnętrznym, którzy utrzymują się z pieniędzy zarobionych za napisane teksty. Warunki współpracy znacznie różnią się jednak w zależności od redakcji, zwykle stawiając autora w niekorzystnym położeniu.

Kwoty płacone za tekst, czyli tak zwane wierszówki, są od lat systematycznie obniżane. To praktyka powszechna w większości redakcji. Dziennikarze przygotowujący swoje materiały przez kilka tygodni zarabiają na nich kilkaset złotych. Za każdy tekst rozliczani są umową o dzieło. Pracodawcy nie opłacają więc składek emerytalnych. Dziennikarzom nie przysługuje nawet ubezpieczenie zdrowotne dostępne dla osób na umowach-zleceniach. Bardzo niewiele redakcji otwartych jest na przyjmowanie pracowników na etat. Co gorsza, sposób wypłacania wierszówek jest niejasny. Autor przed publikacją rzadko kiedy wie, jak zostanie wyceniony jego tekst. Pracodawcy nie podają do publicznej wiadomości jasnych reguł wynagradzania. Zdarza się więc, że dwoje autorów pracujących dla tej samej redakcji otrzymuje za swoje teksty dwie zupełnie różne kwoty.

Wierszówki to jednak nie jedyny problem. W redakcjach powszechna jest też praktyka płacenia za materiał dopiero w momencie publikacji. W przypadku tygodników czas oczekiwania na publikację może wynieść kilka miesięcy, a nawet ponad pół roku. W tym czasie autor za swoją pracę nie dostaje ani grosza. Redakcje niechętnie wypłacają zaliczki za gotowe już teksty.

By napisać dłuższy tekst dziennikarski, autor zmuszony jest wybrać się w podróż po Polsce, Europie lub świecie. W takich wypadkach nawet zwrot kosztów podróży czy noclegów nie jest oczywisty. Koszty idące w setki lub tysiące złotych przerzucane są na dziennikarzy.

Dodatkowym problemem dla autorów są prawa do tekstów. Wiele artykułów jest bowiem reprodukowanych – czy to w kolejnych wydaniach specjalnych, czy też portalach internetowych. Za przedruki własnych tekstów autor nie dostaje pieniędzy. Problem pojawia się też w momencie, kiedy dziennikarz decyduje się wydać książkę ze swoimi tekstami napisanymi do gazet. Dochodzi do sytuacji, gdzie dziennikarz musi zapłacić redakcji za odzyskanie praw majątkowych do własnej twórczości. Ta wątpliwa prawnie zasada jest powszechna w każdym dużym wydawnictwie.

Dziennikarki i dziennikarze chcą ucywilizowania zasad współpracy z redakcjami. Na początek zamierzają przygotować kodeks dobrych praktyk – zbiór zasad, które trafią na biurka redaktorów naczelnych. To brzegowe warunki porozumienia, które ma ułatwić współpracę obu stronom.

Komisja środowiskowa przyjmuje też do swojego grona dziennikarzy zatrudnionych na etat w redakcjach. Dziennikarze etatowi borykają się bowiem z podobnymi problemami. Na ich pensje zazwyczaj składa się skromna podstawa oraz wypracowana w danym miesiącu wierszówka. Obniżanie stawek za teksty uderza więc finansowo zarówno w dziennikarzy – wolnych strzelców, jak i autorów etatowych. A także – pośrednio – w całe społeczeństwo. Obniżanie zarobków autorów powoduje stopniowe obniżanie wartości dziennikarskich materiałów. Przemęczony, zagoniony dziennikarz ma mało czasu na wnikliwe śledztwo czy dogłębną analizę problemu. Stawką nie są więc tylko zarobki. Chodzi też o przyszłość dziennikarstwa. ●

Kontakt do środowiskowej komisji dziennikarek i dziennikarzy:
komisjadziennikarska@gmail.com

Z ŻYCIA ZWIĄZKU – MAZOWIECKIE

„Firmę tworzą WSZYSCY pracownicy" – OZZ IP w Energa Serwis sp. z o.o.

W lutym br. powstała Komisja Tymczasowa OZZ Inicjatywa Pracownicza w spółce Energa Serwis, świadczącej usługi serwisowo-remontowe w branży energetycznej i ciepłowniczej. W ten sposób do naszego związku dołączyła pierwsza komisja z branży energetycznej.

Filip Bralewski, Jakub Grzegorczyk

W maju br., po przekształceniu w Komisję Zakładową OZZ IP, nowa struktura zrzesza 87 osób (na 346 zatrudnionych ogółem) i jest najliczniejszym związkiem zawodowym na terenie zakładu pracy – zrzesza tylko pracowników fizycznych, tj. spawaczy i monterów pracujących w Energa Serwis.

Energa Serwis sp. z o.o. jest częścią grupy kapitałowej Energa, zajmującej się wytwarzaniem, dystrybucją i sprzedażą energii elektrycznej. Grupa, w której skład wchodzi kilkanaście spółek, dostarcza prąd do ponad 2,7 mln odbiorców w centralnej i północnej Polsce. Spółka, w której działa nasza nowa komisja, zajmuje się przede wszystkim budową, modernizacją i remontami kotłów energetycznych, urządzeń pomocniczych kotła, sieci ciepłowniczych itp. Pracownicy Energa Serwis wykonują prace na terenie całego kraju w elektrowniach i elektrociepłowniach oraz zakładach pracy, gdzie stosowane są urządzenia ciśnieniowe podlegające nadzorowi UDT (Urzędu Dozoru Technicznego).

Jak deklarują przedstawiciele prezydium, komisja powstała, aby z jednej strony poprawić przepływ informacji pomiędzy zarządem a pracownikami fizycznymi, a z drugiej – aby reprezentować interesy spawaczy i monterów podczas rozmów z zarządem spółki. Przed powstaniem komisji częste były sytuacje, gdy problemy czy sugestie pracowników tych kategorii w ogóle nie docierały do zarządu, a ich interesy nie były brane pod uwagę podczas zmian warunków pracy czy systemu wynagradzania. Członkowie nowej komisji zdecydowali się powołać strukturę OZZ IP dlatego, że związek nie ma etatowych działaczy i stara się stworzyć alternatywę dla zbiurokratyzowanych central – w ich opinii, IP w Energa Serwis ma reprezentować wszystkich pracowników spółki, a nie tylko osoby zapisane do związku oraz być prawdziwym głosem pracowników fizycznych, a nie tylko osób reprezentujących związek przed pracodawcą.

Jednym z poważniejszych problemów Energa Serwis, którym zajęła się nowa komisja, było duże zróżnicowanie płac – niektóre osoby zatrudnione na podobnych stanowiskach zarabiały ok. 2 tys. zł brutto, a inne 5 tys. zł brutto. Wynikało to z tego, że personel spółki tworzyły osoby wcześniej pracujące w różnych firmach należących do grupy kapitałowej i objęte różnymi układami zbiorowymi. Podobne dysproporcje istnieją do dziś w całej grupie – zarówno wewnątrz poszczególnych zakładów pracy, jak i pomiędzy poszczególnymi spółkami. Zmiana tej sytuacji miała nastąpić od lipca br., zgodnie z nowym układem zbiorowym pracy dla wszystkich spółek tworzących Energa, który został zawarty pomiędzy zarządem a 40 organizacjami związkowymi grupy jesienią 2017 r. (jeszcze przed powstaniem komisji IP). Na mocy tego porozumienia najniższa pensja w grupie (po uwzględnieniu wszystkich składników wynagrodzenia – także premii) nie może być niższa niż 3 tys. zł brutto. Po powstaniu komisji i podjęciu rozmów z Zarządem Energa Serwis proces stopniowego wyrównywania zarobków w tej spółce zaczął się jednak wcześniej, niż wynikało to z UZP. To bez wątpienia jeden z pierwszych i ważniejszych sukcesów Inicjatywy Pracowniczej w Energa Serwis.

Zdaniem komisji, zarząd spółki zareagował pozytywnie na powstanie nowego związku i w tej chwili zarówno opinie pracowników są częściej brane pod uwagę, jak i sami pracownicy wiedzą, do kogo można się zwrócić na zakładzie pracy w przypadku problemów czy to z Funduszem Socjalnym, czy kwestiami związanymi z BHP. „Jesteśmy zadowoleni z postawy zarządu, nawet zaskoczeni w sposób pozytywny, że zarząd chce z nami rozmawiać i traktuje nas jako partnerów do rozmowy. Polecamy zakładanie związków zawodowych nie tylko w firmach, gdzie istnieje jakiś konflikt czy spór" – w taki sposób osoba z prezydium komisji podsumowuje obecną sytuację w firmie. ●

Z ŻYCIA ZWIĄZKU

Amazon: Bunt na shipie. Regulamin był tylko iskrą zapalną

Na początku lipca większość pracowników shipu (działu załadunku), operatorów wózków i yard marshalli (osoby monitorujące dostawy) podpoznańskiego magazynu Amazon złożyło identyfikatory (badże) i odmówiło pracy. Rozmawiamy z pracownikiem Amazona z shipu o powodach tego buntu.

Od czego się zaczęło?

Przynieśli nam na ship regulamin dziurkowania badża i chcieli, by wszyscy to podpisali. Podobno obowiązywał od roku, ale nigdzie nie był dostępny. Większość nie wiedziała o jego istnieniu. Zaczęło się wrzenie, bo od wielu miesięcy mamy coraz mniej ludzi do pracy, a coraz więcej obowiązków.

Kiedyś było ok 7–8 yard marshalli na zmianie, a teraz jest 4 czy 5, na 14–15 tirów na godzinę. Resztę wyrzucają na inne działy. Jest nas za mało, każdy pracuje za 2–3 osoby. Chcą jak najmniejszą ilością ludzi zrobić jak największej roboty, a tego bez łamania przepisów się nie da zrobić. Ludzie już po dwóch dniach są zmęczeni, a praca na yardzie to spora odpowiedzialność – już kilka razy się zdarzało, że przewrócił się kontener, były też inne wypadki.

O co chodzi w tym regulaminie?

Są tam wymienione wykroczenia i przypadki łamania zasad BHP, za które pracownikowi można odebrać badża, czyli uprawnienia, a potem dać kary, z dyscyplinarką włącznie. Przy pierwszym razie behapowcy robią dziurkę w identyfikatorze, co oznacza, że już raz podpadłeś. Za drugim razem mogą odebrać uprawnienia czy wręczyć naganę. Ludzie się przestraszyli, że coś się szykuje, że będą zwolnienia. Tak naprawdę w całej tej historii chodzi o to, że góra dobrze wie, że bez łamania zasad nie pracowalibyśmy tak szybko, więc zezwala na łamanie przepisów, tylko chce zrzucić odpowiedzialność na pracowników i jeszcze nas za to karać. Amazon chce się tylko zabezpieczyć, bo jak coś się stanie, to będą mieli na kogo zwalić winę. Wiadomo, że najłatwiej jest zrzucić to na pracownika – mówiliby wtedy: przecież podpisałeś regulamin, mamy to na papierze.

Jaka była reakcja ludzi?

Najpierw kilka osób podpisało, potem reszta powiedziała, że nie podpisze. Ludzie odbierali to jako zastraszanie, że tak nie może być. Tak naprawdę szefostwo dolało oliwy do ognia, wystarczyła iskra, by się coś ruszyło. We wtorek rano zebraliśmy się większa grupą i zaczęliśmy o tym rozmawiać. Ktoś rzucił, że oddajemy badże, wtedy nie będą mieć nikogo do pracy z uprawnieniami. Padło, że trzeba tupnąć nogą. Na początku chcieliśmy to zrobić dzień później rano, ale nie chcieliśmy narażać nikogo na kary, więc zaczęło się po godzinie 16, gdy wyjechały już wszystkie auta. Ponad 55 osób ze wszystkich zmian łącznie, czyli prawie cały ship, oddało badże. Pięć osób poszło zanieść je menedżerowi i powiedzieć, o co chodzi. Akurat nie mamy nic do tego menedżera ani liderów, dobrze wiemy, że są tylko pośrednikami między górą a nami, i chcemy, aby oni nas poparli. To góra ma nas usłyszeć i z górą trzeba rozmawiać.

Doszło do takiego spotkania?

Dzień później rano już na nas czekali. Na dziale był operation manager (zwykły menedżer) i senior manager, zastępca generalnego (dyrektora zakładu). Poszliśmy wszyscy na kantynę, rozmowa trwała godzinę. Zaczęli od tego, że musimy sobie zaufać, że Amazon dba o bezpieczeństwo – znamy te śpiewki. Powiedzieliśmy, że od wielu miesięcy nikt nas nie słucha, jednym uchem wpuszczają, a drugim wypuszczają, że nie może być tak, iż oni sobie pogadają i nic się nie zmieni. Chcieliśmy konkretów, spisania protokołu ze spotkania, obecności związkowców i behapowców. Zaczęli się wycofywać, powiedzieli, że faktycznie regulamin jest do wyrzucenia, że trzeba to przemyśleć, że był źle zatwierdzony, że faktycznie kary są zbyt surowe. Nie chcieli jednak nic dać na papierze, twierdząc, że po co nam „papierologia". Obiecali, że będzie nas więcej do pracy, że nie będą nas rozrzucać po działach. Podkreślali, iż ship jest priorytetowym działem, że jest to praca odpowiedzialna. Skoro tak, to dlaczego nie ma podwyżek i dodatków? Amazon zaczął limitować środki ochrony osobistej, w tym rękawiczki, ucina nam się czas przerwy, w tym roku nie ma bonusu na Primeday (dzień wyprzedaży), a podobno znów mamy bić rekordy sprzedaży. Nic w zamian nie dostajemy.

Mówili, że nie od nich zależą kwestie płacowe. Obiecali, że zorganizują spotkanie z dyrektorem, ma być po 2–3 osoby z każdej zmiany. Przystaliśmy na to, nie chcieliśmy na tamten moment, by ktokolwiek zarzucono porzucenie pracy. Ludzie chcą jednak, aby spisać ustalenia z tego spotkania. Amazon wszystko daje nam do podpisu, więc to nie może działać w jedną stronę.

Spotkanie odbędzie się w przyszłym tygodniu. Czego się po nim spodziewasz?

Chcemy konkretów. Widać było, że oni już się przestraszyli tego, że tyle ludzi się zorganizowało. Liczymy, że będzie nas więcej, że dołączą doki (dział przyjęć towaru). Już po tym spotkaniu było nas 7 osób na yardzie, a nie 3. Trzeba niestety było tupnąć nogą, by nas zauważyli, bo normalnie nikt nas nie słucha. Liczą się tylko normy i cyfry. Z tego powodu w tym roku zwolniło się już sporo starych pracowników, którzy znali się na robocie – znaleźli lepiej płatną pracę. Tak że problemy narastają, a regulamin to była tylko iskra. ●

Z ŻYCIA ZWIĄZKU – WIELKOPOLSKIE

Gastronomia: oszukani pracownicy walczą o zaległe wynagrodzenia

Kinga Krzysztofiak

29 sierpnia w Poznaniu przy ul. Święty Marcin odbył się protest przeciwko szefowi restauracji „Kuchnia Wandy" oraz „Sugomi Sushi", którego byli pracownicy i pracownice oskarżają o niewypłacenie zaległych pensji, niezawieranie umów na piśmie, niepłacenie wynagrodzeń na czas oraz zastraszanie.

W pikiecie wzięło udział ok. 30 osób, w tym przedstawiciele i przedstawicielki Komisji Pracujących w Gastronomii IP, pracujących w innych restauracjach i jadłodajniach. Poszkodowane przez szefa ww. restauracji mogą być co najmniej 23 osoby. Faktycznie to on podejmował wszystkie decyzje kadrowe i zajmuje się zarządzaniem w obu restauracjach, choć formalnie pracowników zatrudniały różne podmioty gospodarcze. Roszczenia tylko 7 osób tytułem niewypłaconych wynagrodzeń wynoszą co najmniej 100 tys. zł. Osoby te wysłały ostateczne przedsądowe wezwania do zapłaty, które dotychczas okazały się nieskuteczne. Pracownicy dysponują dowodami w postaci m.in. list obecności. Poinformowana przez nich Inspekcja Pracy była zmuszona wstrzymać kontrolę, gdyż – jak wynika z pism PIP z kwietnia br. kierowanych do prawnika poszkodowanych – pracodawca nie przedkładał na wezwanie Inspekcji Pracy dokumentów niezbędnych do ustalenia stanu faktycznego. PIP pisała: „Osoby reprezentujące kontrolowane podmioty konsekwentnie nie stawiają się na kolejne wezwania inspektora pracy".

W „Kuchni Wandy" i „Sugomi Sushi" niektórzy pracowali na umowy o pracę, inni na umowy śmieciowe, mimo że podstawą ich zatrudnienia powinna być umowa o pracę. Nie zawsze odprowadzano składki na ubezpieczenie zdrowotne. Pensji bardzo często nie wypłacano na czas, a zaległości były spłacane na raty – według jednej z poszkodowanych: „Każdy z nas bał się, że nie otrzyma swojego wynagrodzenia za ciężką pracę. Pracowałam do połowy marca 2018 r., a ostatnią wypłatę otrzymałam za styczeń i to w ratach po 500 zł". Pracownicy utrzymują też, że z własnych pieniędzy opłacali towar, a firma ma szereg długów wobec licznych podmiotów, w tym dostawców.

Gdy część pracownic w marcu br. złożyła wypowiedzenia na podstawie art. 55 Kodeksu Pracy w sytuacji dopuszczenia się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, ich były szef odpowiedział zastraszaniem i wyzwiskami, po czym zaczął unikać kontaktu z poszkodowanymi, nie wywiązując się z należności. Sprawa zastraszania została zgłoszona policji. Są inni poszkodowani, którzy nie chcą się domagać zaległych pensji w obawie przed szefostwem.

Podczas pikiety domagano się natychmiastowej spłaty wszystkich należności. Głos zabrali też przedstawiciele i przedstawicieli naszego związku pracujący w innych barach i restauracjach, podkreślając – jak wynika z ich wieloletniego doświadczenia – że łamanie praw pracowniczych w gastronomii stoi na porządku dziennym. ●







Z ŻYCIA ZWIĄZKU – WIELKOPOLSKIE

Amazon – ciężka praca nie popłaca

W sierpniu w sądzie pracy w Poznaniu odbyła się kolejna sprawa przeciwko spółce Amazon wytoczona przez byłego pracownika firmy Łukasza B. Był on członkiem OZZ Inicjatywa Pracownicza, którego pełnomocnik reprezentuje go w sądzie.

Łukasz jest jedną z kilku osób zwolnionych z pracy po „buncie", do którego doszło w podpoznańskim magazynie (POZ1) w czerwcu 2015 r. Powodem protestu było wydłużenie godzin pracy na nocnej zmianie, aby ta zrealizowała zamówienia przekierowane do POZ1 z niemieckich magazynów, w których trwały strajki. Nie zgadzając się na nadgodziny oraz w geście poparcia dla strajkujących za granicą, część pracowników w Polsce spowolniła pracę. Amazon zastosował wobec załogi represje, zwalniając kilka przypadkowo wytypowanych osób.

Opinia eksperta

Na sierpniowej rozprawie zeznania składał biegły z zakresu BHP Jarosław Łucka, powołany przez sędziego, aby ocenić warunki pracy w firmie. Opinia eksperta od BHP, dodatkowo potwierdzona przez lekarza medycyny pracy, była dla spółki druzgocąca. W trakcie zeznań biegły odpowiedział na wątpliwości obu stron procesu, potwierdzając występujące w spółce nieprawidłowości.

Opinia liczy kilkadziesiąt stron i pełna jest argumentów przemawiających za złą organizacją pracy w Amazonie. Przede wszystkim spółka nie spełnia wymogów w zakresie dostosowania wykonywanych prac do psychofizycznych możliwości człowieka, wśród których znajdują się indywidualne predyspozycje pracownika, jak sprawność fizyczna, wiek i stan zdrowia. Wymóg ten został wyraźnie określony w § 4 ust. 1 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 marca 2000 r. w sprawie bhp przy ręcznych pracach transportowych oraz innych pracach związanych z wysiłkiem fizycznym. Zdaniem biegłych spółka, kierując się swoim interesem, ignoruje przepisy BHP lub jedynie pozoruje ich stosowanie. Normy BHP nie są brane pod uwagę podczas przydzielania pracownikom stanowisk pracy, sporządzania cotygodniowych ocen wyników pracy, kiedy pracownicy zgłaszają problemy zdrowotne lub przy zwolnieniach.

Warto dodać, iż sąd w innym procesie przeciwko Amazonowi zauważył, iż wypowiedzenia z powodu zwolnień chorobowych dokonywane są tylko na podstawie rejestrowanej przez system komputerowy liczby nieobecności (powyżej 30% nieobecności w trakcie pół roku kwalifikuje do zwolnienia), a nie ich skutku na organizację pracy, co nie powinno mieć miejsca. Sprawa ta w listopadzie ubiegłego roku zakończyła się dla zwolnionej pracownicy wygraną w pierwszej instancji.

Zdaniem autorów opinii w spółce występuje wyjątkowo duża rotacja – średnia długość pracy jednej osoby wynosi ok. jeden rok. Przedstawiciele Amazona twierdzą, że umowy wypowiadane są tylko nielicznym pracownikom, których jest nie więcej niż kilkunastu rocznie. W swoich szacunkach nie biorą jednak pod uwagę pracowników zatrudnionych na czas określony, których można wyrzucić bez uzasadnienia lub którym nie przedłuża się umowy oraz licznych przypadków pracowników, których spółka skłoniła do odejścia za porozumieniem stron. Wielu pracowników zwalnia się pod wpływem presji oraz ze względu na stale rosnące wymagania względem wydajności.

Ciężka praca

Biegły zauważył, że praca w Amazonie wymaga od pracowników dużego wysiłku fizycznego oraz umysłowego, do czego organizacja pracy w magazynach nie jest przystosowana. Stopień trudności pracy określa nie tylko intensywność wysiłku, ale także to, czy proces pracy jest jednostajny, czy praca jest nużąca, jak często zmienia się środowisko pracy itd. Monotonna praca oraz praca w ustalonym z góry tempie powoduje m.in. dolegliwości mięśniowo-szkieletowe, spowolnienie krążenia, dolegliwości układu oddechowego, pojawianie się senności, zmniejszanie aktywności ruchowej i czujności, zmęczenie psychiczne. Pracodawcy mają obowiązek łagodzenia skutków monotonii pracy i wymuszonego tempa pracy, np. poprzez wprowadzenie większej ilości przerw. Zdaniem biegłego przy tak dużym obciążeniu pracowników tego rodzaju rozwiązania są konieczne. Ponadto zmiany nocne są za długie i nie powinny przekraczać 8 godzin. W celu zmniejszenia monotonii pracodawcom zaleca się dodatkowo urozmaicanie środowiska pracy poprzez takie praktyki jak nadawanie muzyki. W Amazonie nawet tak proste rozwiązania stanowią pole konfliktu między pracownikami a kierownictwem, które dopiero od niedawna godzi się na chwilowe włączenie radia.

Opinia ponadto kwestionuje metodę określania przez spółkę wydatków energetycznych człowieka w czasie pracy na poszczególnych stanowiskach. Stanowisko biegłych potwierdziły ostatnie kontrole i badania wydatku przeprowadzone na zlecenie PIP. Wykazały one, że na pewnych stanowiskach wydatek ten był przekroczony nawet dwukrotnie. Badane pracownice nakazano przenieść na inne działy ze względu na zagrożenie zdrowia spowodowane wycieńczeniem fizycznym. Według biegłego w Amazonie występuje wiele czynników, które wpływają na dodatkowe zmęczenie i przeciążenie zatrudnionych oraz ich niekorzystny stan psychofizyczny. Są to m.in.:

1. przeciążenie pracą chodzącą
2. duża presja czasu spowodowana koniecznością wykonywania norm
3. praca zmianowa/w porze nocnej
4. przedłużony czas pracy zaburzający relacje społeczne
5. ograniczony wpływ na podejmowanie decyzji
6. brak wpływu na obciążenie pracą
7. złe warunki środowiskowe (dalekie odległości do toalet, brak światła dziennego i miejsc do odpoczynku).

W niektórych przypadkach spółka nie spełnia choćby minimalnych wymogów BHP, np.:

- stosuje przedłużony do 10 godz. czas pracy w porze nocnej dla pracowników wykonujących prace z dużym wysiłkiem fizycznym i psychicznym, zamiast skrócenia go poniżej 8 godz.;
- nie zapewnia odpowiedniej ilości miejsc siedzących do wypoczynku;
- nie zapewnia odpowiedniego dostępu do światła dziennego na stanowiskach pracy;
- nie zapewnia minimalnej ilości toalet na wszystkich kondygnacjach;
- nie konsultuje zagadnień BHP z przedstawicielami związków zawodowych.

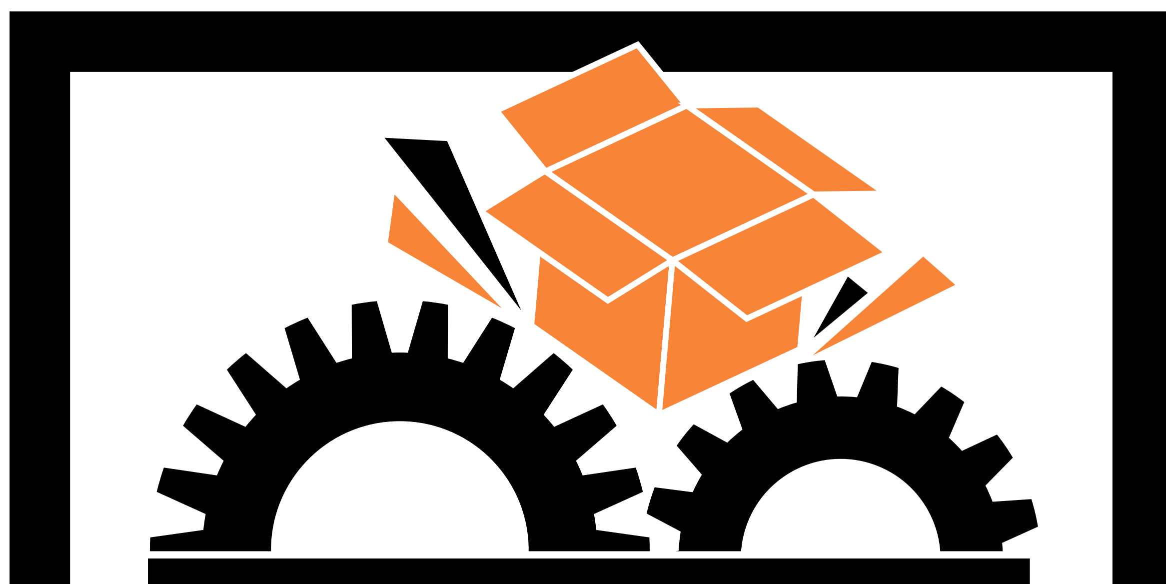
Pośpiech, presja i rutyna

OZZ Inicjatywa Pracownicza już od dawna nagłaśnia niewłaściwie podejście spółki do BHP, którego negatywne konsekwencje ponoszą pracownicy. Przykładem jest akcja Bezpieczna Paczka, którą organizujemy wspólnie z kolegami z Niemiec i Francji podczas letnich wyprzedaży. Rekordy sprzedaży, które przynoszą firmie gigantyczne zyski, oznaczają dla pracowników m.in. dodatkowe dni pracy, podwyższoną intensywność pracy, zmęczenie spowodowane brakiem czasu na sen i życie prywatne. Wyczerpanie załogi przynosi korzyści jedynie kierownictwu spółki, szeregowi pracownicy nie otrzymują natomiast za ten okres żadnej rekompensaty, dodatkowej premii czy satysfakcjonującej podwyżki.

W ramach akcji Bezpieczna Paczka już po raz drugi wydaliśmy do załogi odezwę, w której podkreślaliśmy, że „Jedną z najczęstszych przyczyn wypadków przy pracy są POŚPIECH, PRESJA ZE STRONY PRZEŁOŻONYCH I RUTYNA! Pracując jak szaleni, zapominamy o instrukcjach, przepisach, ostrożności, zbyt dużym obciążeniu fizycznym, konieczności uzupełnienia płynów, odpoczynku od rutyny. Zapominamy o naszym zdrowiu".

Każdego dnia przypominamy naszym kolegom i koleżankom, żeby pracowali przede wszystkim bezpiecznie, zgodnie z przepisami BHP i nie ulegali presji kierowników, bo pracownicy za większe poświęcenie i tak nie dostaną żadnej nagrody. Wręcz przeciwnie, jeśli zniszczą swoje zdrowie, wylecą na bruk.

Najważniejsze jest dla nas to, aby pracownicy zaczęli głośno artykułować i realizować swoje potrzeby związane ze zdrowiem fizycznym i psychicznym. Kierownictwo zakładów zwykle przyzwyczajone jest do tego, że życie i zdrowie pracownika nic nie znaczy. Pracownik jest po to, aby zaspokoić potrzeby firmy, a następnie ponieść całkowite koszty związane z utratą zdrowia i przemęczeniem. Przyzwyczailiśmy się do totalnego podporządkowania „potrzebom biznesowym" firm, m.in. śrubowania norm, dyscypliny, wszechobecnej kontroli i bezpodstawnych zwolnień. Tymczasem to biznes powinien podporządkować się potrzebom pracowników, dostosować się do ich stanu psychofizycznego. Musimy znieść stosunki pracy, w których pracownicy podporządkowani są biznesowi, aby odzyskać nasze życie dla nas i naszych bliskich. Dlatego jako związek w znaczniej mierze skupiamy się na poszerzaniu wiedzy związanej z BHP oraz monitorowaniu warunków pracy w Amazonie. Domagamy się wpływu na określanie norm, jak również na decyzje dotyczące organizacji i bezpieczeństwa pracy, czasu pracy, układania grafików itp. We Włoszech pracownicy strajkami zmusili korporację, aby zmiana nocna była tylko dla chętnych i wiązała się z 25% dodatkiem. My też musimy zmusić Amazona, by dostosował produkcję do naszych potrzeb. ●



ZE ŚWIATA PRACY

Praca na fermach zwierząt futerkowych

Likwidacja ferm zwierząt futerkowych stała się kolejnym polem sporów w Polsce. Dyskusję zaognilo złożenie przez PiS projektu ustawy zabraniającej hodowli zwierząt na futra. Utknęła ona jednak w sejmie.

Jarosław Urbański

Ponad połowa polskiej produkcji skórek norek jest eksportowana za ocean i sprzedawana na giełdzie w Toronto. Reszta znajduje nabywców przez giełdy w Danii i Finlandii oraz na rynku holenderskim. Branża futrzarska, która usilnie w ostatnich latach zabiegała, aby – pod wpływem mnożących się lokalnych protestów przeciw fermom – nie zostały zaostrzone normy środowiskowe, wielokrotnie podkreślała swoje ogólne znaczenie dla polskiej gospodarki. Jednym z koronnych argumentów były miejsca pracy i konieczność ochrony ich istnienia.


foto: Otwarte Klatki

Od początku sugerowano, że hodowla zwierząt futerkowych przyczynia się do większego zatrudnienia, przy czym padały w tym kontekście zupełnie nierealne liczby (40, czy nawet 50 tys.). Ostatecznie w jednym z opracowań możemy przeczytać, że branża decyduje o ok. 13 tys. miejsc pracy bezpośrednio przy produkcji. Wszelkie podawane przez hodowców dotychczas dane były mocno zawyżane, a liczba zatrudnionych przy produkcji skórek nie przekracza zapewne w Polsce 3–4 tys. osób. W tej liczbie jest prawdopodobnie wiele miejsc pracy na umowy cywilnoprawne lub po prostu „na czarno".

Uciec z fermy norek

Coraz więcej wiemy na temat charakterystyki pracy na fermach. Ujawniają nam to w wywiadach byłe lub nawet obecne pracownice i pracownicy zatrudniani przy norkach. W styczniu 2018 roku w jednej z wiejskich gmin w Wielkopolsce, położonej w regionie o dużym zagęszczeniu ferm zwierząt futerkowych, przeprowadzono badania ankietowe. Ponad 1/3 mieszkańców gminy miała kontakt z pracą na fermach. Jednak w momencie badania niecałe 4% z ogółu pracujących deklarowało zatrudnienie w tego typu zakładzie. Fakt, iż stosunkowo dużo osób przez nią przeszło lub miało z nią styczność poprzez innych członków gospodarstwa domowego, nie świadczy o jej ekonomicznej doniosłości. Wręcz przeciwnie. Badani jednoznacznie przekonywali, że ewentualnie podstawowym atutem jest jej dostępność w pobliżu miejsca zamieszkania i gwarancja stałego dochodu. Większość podkreślała jednak, że praca ta wiąże się z szeregiem uciążliwości, a do podstawowej zaliczali wszechogarniający – i trudny dla wielu osób do zniesienia – fetor. Oprócz tego kontakt ze zwierzętami, które gryzą oraz – w okresie zimy – przenikliwy chłód.

Jeden z byłych pracowników fermy zwierząt futerkowych przyznał, że wszyscy „w okolicy już spróbowali tam pracować. Nie ma nikogo, kto nie próbował". Niewielu jednak udaje się dostosować. „Przeważnie słyszę – mówi aktualna pracownica fermy – że ludzie tam wytrzymują do 3 lat. Po 3 latach się zwalniają, bo już nie są w stanie… jak tylko ktoś, jakieś światełko w tunelu zobaczy, że gdzieś może, to każdy zaraz ucieka. Nikt nie chce tam siedzieć". W zakładzie, gdzie pracowała (ale wiadomo z innych wywiadów, że podobnie jest na wszystkich fermach w okolicy), nowo zatrudnieni muszą najpierw przejść kilkudniowy okres próbny. Udowodnić, że w ogóle wytrzymają, potrafią złapać i podać zwierzę, nie boją się, że zostaną pogryzieni. Wiele osób nie daje rady i odchodzi bez zapłaty. Jej się udało, dostała potem umowę na trzy miesiące, a następnie na pięć lat. Pracuje już tu blisko trzy lata i rozpaczliwe szuka innego zajęcia.

Na zdjęciach czy filmach reklamowych, zwłaszcza zachodnich ferm, widać schludne, jednakowe pawilony ze zwierzęcymi klatkami. Jest czysto. Według pracowników, z którymi rozmawialiśmy, rzeczywiste warunki pracy w Polsce są zdecydowanie inne. W okresie wiosny i jesieni wszędzie są kałuże, błoto zmieszane z odchodami i gnijącymi resztkami karmy. Pajęczyny. Biegające szczury, a czasami hasające po terenie zakładu zbiegłe norki. Latem mnóstwo insektów, much. Zimą nieustanna walka z chłodem. „Tu się grzeją tylko kierownicy, reszta marznie non stop. Nie da się tak ubrać, żeby przez dziesięć godzin pracy nie zmarznąć" – wyjaśnia jeden z byłych pracowników. Problem jest także z pomieszczeniami socjalnymi i sanitarnymi. Pracownica, z którą rozmawialiśmy, twierdzi, że na jej w miarę dużej fermie (liczącej 40 tys. norek) mają ledwie wychodek zbity z desek. „Nawet nie ma jak rąk umyć. Są tutaj hydranty. To tylko to, ale w tym jest woda zimna. Rąk nie umyjesz i nic nie zrobisz z tą wodą. Kobieta, jak ma okres, to jest po prostu tragedia. Ja z tej ubikacji nie korzystam. Musiałam tylko 2 albo 3 razy. Próbuję się tak zabezpieczyć, żeby po prostu tam nie wchodzić". No i powracający nieustannie temat – smród.

Pół na pół

Pracownicy przyznają, że zarobki mogą się czasami wydawać całkiem spore – 3000, a nawet 3500 zł na rękę. To jednak tylko przez połowę roku, kiedy następuje spiętrzenie prac i trzeba dłużej zostawać w pracy. Pracują wówczas po ponad 200, a nawet do 300 godzin w miesiącu, także w soboty i niedziele (zwierzęta trzeba przecież karmić codziennie). W pozostałe miesiące pensje są o wiele skromniejsze, 2000 zł lub niewiele więcej. Stawka za godzinę waha się od 12 do 16 zł brutto (w zależności od stanowiska), do tego czasami premia uznaniowa.

Najmniej zarabiają pracownicy sezonowi, zatrudniani „na czarno" i Ukraińcy. Według naszych informatorów nie więcej niż 10 zł za godzinę na rękę. W prasie za wschodnią granicą (czy na ukraińskojęzycznych portalach internetowych) nietrudno znaleźć ogłoszenia dotyczące zatrudnienia na polskich fermach. Oferuje się w takich przypadkach stawkę 8–9 zł za godzinę i pracę 10–14 godzin dziennie przez 6 dni w tygodniu. Według naszej rozmówczyni bywa, że okresowo na fermie więcej jest pracowników ukraińskich niż polskich, ale duża część z nich traci pracę po sezonie. Zresztą – jak twierdzi – też się już nie kwapią do tej roboty i część z tych, którzy mieli pojawić się na fermie, wybrała nowo powstałe zakłady Volkswagena.

Gazowanie

W opisanych warunkach nie tylko nie wytrzymują ludzie, ale także zwierzęta. Są wystraszone i często agresywne. Próbują się bronić i mocno gryzą. Jedna z pracownic przyznaje, że przez te trzy lata pracy trudno zliczyć, ile razy została boleśnie skaleczona. Pokazuje blizny na rękach. Nikt nie traktuje tego jak wypadku przy pracy. Nie myśli o chorobach odzwierzęcych i jakiejś formie profilaktyki.

Pracownicy, nawet jeżeli nie odnoszą się na co dzień z niechęcią do zwierząt, kiedy przeszywa ich ból, a we krwi pojawia się adrenalina, nie zawsze kontrolują swoje reakcje. Potem nienawidzą nie tylko norek, ale i siebie samych za to, że zachowują się jak sadyści. Brutalność jest jednak systemowo wpisana w pozyskiwanie skór dla przemysłu futrzarskiego. Zwierzęta ściśnięte na małej powierzchni napadają także na siebie nawzajem. Jeden z naszych rozmówców na fermie widział pogryzione i martwe norki. „Zagryzionych jest dużo, pogryzionych jest mnóstwo. Wystarczy się pomylić i włożyć jedną norkę do innej, nie tej, z którą były od małego".

Z kolei nasza rozmówczyni twierdzi, że w pracy nie wolno mówić, że norki są ubijane, ale usypiane. Najgorszy jest moment – opowiada – kiedy są one wysypywane po gazowaniu: „niektóre jeszcze wypadają żywe. I mi najbardziej było żal tych, które przeżyły, mówiłam: ,Weźcie, wypuśćcie je, skoro tyle przeżyły, darujmy im to życie'. Ale mówili, że i tak zdechną po tym gazie. Mi się normalnie chciało płakać ten pierwszy rok, patrzeć na to nie mogłam. A często jest tak, że dużo żywych norek wypada po gazie, to wtedy je dobijają".

Na rynku pracy, z którego pochodzą nasi rozmówcy, sytuacja w ostatnich lata mocno się poprawiła, ale jakiś czas temu region ten był dotknięty strukturalnym bezrobociem. Jeszcze na początku boomu, kiedy fermy zwierząt futerkowych zaczęły się masowo pojawiać, stopa bezrobocia w tym regionie kształtowała się na poziomie 12–13% (w grudniu 2010 r.). Wiele osób zatrudniało się, bo nie było innego wyjścia. Teraz – kiedy bezrobocie spadło o ponad połowę – hodowcy mają odczuwać poważny brak rąk do pracy, ale warunków nie chcą zbytnio poprawić. Ci, co w dalszym ciągu pracują na fermach, może więcej zarabiają niż kiedyś, ale w dużej części kosztem czasu wolnego i większego obciążenia. Przed podniesieniem norm środowiskowych, dobrostanu zwierząt i warunków pracy, właściciele bronią się, jak mogą. ●

ZE ŚWIATA PRACY

Niesprawiedliwa transformacja. Ekologia kontra górnictwo

Niektóre środowiska ekologiczne obecne na tegorocznym „Obozie dla klimatu" postrzegały konińskich górników jako beneficjentów systemu. Tymczasem zarówno tutejsi górnicy, mieszkańcy regionu, jak i cały kraj, zostali wykorzystani przez wielki biznes. Sprywatyzowane Zagłębie Konińskie stało się dla kapitału istną żyłą złota. Jednocześnie koszty środowiskowe i socjalne wielkich odkrywek przerzuca się na barki społeczeństwa.

Jarosław Urbański

Wschód i zachód

Na tegoroczny „Obóz dla klimatu" przyjechały setki osób, choć komunikacyjne odbywał się on na przysłowiowym „końcu świata" – w gminie Wilczyn. Mimo że to tylko 35 km na północ od Konina, rejon ten jest wyjątkowo słabo skomunikowany z resztą kraju. Kiedyś przez Jezioro Powidzkie i Suszewskie biegła granica oddzielająca zabory pruski i rosyjski, utrwalając podział na zachodnią i wschodnią Wielkopolskę. Wilczyn znalazł się po stronie zaboru rosyjskiego. Jak pamiętam, jeszcze w latach 70. panowała opinia, że nietrudno odgadnąć, po której stronie granicy się znajdujesz. Wskazywał na to rodzaj zabudowy. Po stronie wschodniej nierzadko można było na wsiach spotkać zabudowę drewnianą i chałupy kryte strzechą, kiedy po zachodniej dominowała cegła i dachówka.

Różnice gospodarcze obu części regionu miały zostać, choć częściowo, zniwelowane po uruchomieniu po II wojnie światowej Zagłębia Konińskiego, opartego na przemyśle wydobywczym węgla brunatnego i energetyce. W industrializacji upatrywano możliwość podniesienia ekonomicznego tej części kraju, zdominowanej przez drobne i ledwo wiążące koniec z końcem rolnictwo. Kopalnię konińską uruchomiono w 1947 r. (początki wydobycia węgla), a kopalnię Adamów (powiat turecki), obecnie zamykaną, w 1964 r. Zagłębie Konińskie to także Zespół Elektrowni Pątnów-Adamów-Konin (ZE PAK). Pojawienie się przemysłu wydobywczego i energetycznego faktycznie zmieniło sytuację w tej części Wielkopolski. Między innymi sprawiło, że skutki transformacji ustrojowej z 1989 r. nie były tu początkowo tak dotkliwe. Wiele osób w pierwszym okresie utrzymało zarówno swoje zatrudnienie, jak też wysokość wynagrodzenia, skutecznie chroniąc swoje rodziny przed degradacją, kiedy po drugiej stronie granicy (np. w rejonie Gniezna i Wrześni) szybko pojawiło się strukturalne bezrobocie.

Kryzys konińskiego przemysłu wydobywczego

Przemysł wydobywczy węgla brunatnego od jakiegoś czasu przeżywa jednak kryzys i wszystko na to wskazuje, że pozostaną po nim tylko dziury w ziemi. Powodem są nie tylko naciski i formalne wymogi związane z ograniczeniem emisji dwutlenku węgla (z powodu ocieplenia klimatu), ale po prostu wyczerpanie się złóż. W pierwszej kolejności dotknie to Zagłębia Konińskiego, które prawdopodobnie przestanie funkcjonować już za kilka, góra kilkanaście lat. Niemniej jednak kapitał i państwo, a przynajmniej niektóre grupy interesu, szukają możliwości podtrzymania tego typu przemysłu, rozważając kwestie poszerzenia funkcjonujących odkrywek, czy też uruchomienia nowych. Pod uwagę branych jest kilka lokalizacji.

Choć opłaty za przekroczenie limitu emisji CO2 (gazu uważanego za głównego winowajcę ocieplenia klimatu) mają niebawem wzrosnąć z 7 do 30, 50, a nawet 100 euro za tonę, to rozwiązania szuka się nie w odstąpieniu od tego typu paliwa, ale w zwiększeniu produktywności elektrowni wykorzystujących węgiel brunatny. Obecnie wynosi ona 33%, a zakłada się możliwość uzyskania produktywności na poziomie 45–50%, co miałoby ocalić „polski przemysł wydobywczy węgla brunatnego" i zagwarantować dostęp do tego „najtańszego źródła energii". „Optymistyczne" i „rozwojowe" scenariusze kreślone ręką zwolenników tego typu energetyki przewidują nawet wzrost wydobycia węgla brunatnego w Polsce do roku 2050 i spalania go w ilości 75 mln ton rocznie, zamiast dzisiejszych ok. 65 mln ton.

Ekologiczny i klasowy ślad

Czy rzeczywiście węgiel brunatny jest najtańszym paliwem? Zwłaszcza dla środowiska naturalnego? Ekolodzy nie mają wątpliwości, że najlepszym rozwiązaniem dla klimatu jest to, aby węgiel pozostał w ziemi. Uwolniony bowiem z każdej jego spalonej tony gaz (CO^2), dostając się do atmosfery, pogarsza sytuację. Węgiel jest w sumie pod tym kątem bardziej szkodliwy niż spalanie ropy naftowej czy gazu ziemnego.

Jeszcze nie tak dawno opinie o negatywnych skutkach ocieplenia klimatycznego uważano za przesadne, a nawet wątpliwe. Jednak kolejne oficjalne raporty rządowe i międzynarodowe (np. IPCC) coraz wyraźniej wskazują, że zagrożenie jest realne. Skok średniej temperatury na ziemi o kilka stopni Celsjusza oznacza katastrofę, choć nie wszystkie kraje odczułyby to w równym stopniu. Skutki dla biedniejszych regionów świata byłyby zdecydowanie poważniejsze. Odczuwalne są już dziś, choć to dopiero początek. Dlatego wielu przekonuje, że tzw. kraje rozwinięte muszą ponieść główny koszt przeciwdziałania ociepleniu.

Społeczeństwa „krajów rozwiniętych" nie są jednak monolitem. Czy np. większe koszty mają także dotknąć imigrantów, którzy stanowią w Europie – w zależności od państwa – od 10 do nawet 20% siły roboczej? Pracowników i pracownic sprekaryzowanych sektorów gospodarki? Zawsze gorzej opłacanych kobiet, obarczonych dodatkowo funkcjami opiekuńczo-wychowawczymi w ramach rodziny? Na „Obozie dla klimatu" pojawiło się zatem pytanie: co z tracącymi pracę osobami (i ich rodzinami) zatrudnionymi w tej branży? Jest ono tym istotniejsze, że tzw. sprawiedliwa transformacja wydaje się tylko sloganem. W rzeczywistości koszty kryzysów (w tym przypadku klimatycznego) państwo i kapitał przeważnie przerzucają na pracujących i najbiedniejszych. Dobitnie widać to było na przykładzie Zagłębia Wałbrzyskiego, gdzie zamknięcie wszystkich kopalń węgla kamiennego w latach 90. doprowadziło do dużego bezrobocia, masowych emigracji i wzrostu napięć społecznych (np. konfliktu państwa z biedaszybami, w wyniku którego policyjne represje dotknęły setki osób).

Na „Obóz dla klimatu" dotarła dość liczna grupa działaczy i działaczek Inicjatywy Pracowniczej. Zauważyliśmy, że zarówno wśród prelegentów, jak też samych uczestników i uczestniczek Obozu, ujawnia się przekonanie, że w Polsce górnicy są beneficjentami systemu obojętnymi na degradację środowiska naturalnego. Dlatego – w naszym odczuciu – nikt na poważnie nie ma zamiaru ich bronić. Co prawda wśród haseł przygotowywanych na demonstrację (która odbyła się 20 lipca) było także: „Solidarność z górnikami, ale nigdy z odkrywkami", ale to raczej „listek figowy". Byli i tacy, którzy wprost twierdzili, że się z nim nie zgadzają.

Kto ponosi koszty kryzysu?

Tymczasem dane statystyczne potwierdzają, że koszty restrukturyzacji branży w Zagłębiu Konińskim ponoszą przede wszystkim pracujący. Weźmy dwa wskaźniki: średnie wynagrodzenie w gospodarce i bezrobocie (na podstawie GUS-BDL). Otóż jeszcze w roku 2002 w powiecie konińskim średnie miesięczne wynagrodzenie było przeciętnie zdecydowanie wyższe od średniej krajowej (o ponad 12%); w 2016 r. było ono już zdecydowanie niższe (o ponad 22%!). Znacząca zmiana, która bezwzględnie wiąże się ze spadkiem zatrudnienia w przemyśle wydobywczym i energetyce. W mieście Konin i w powiecie tureckim relatywny spadek średniego wynagrodzenia (w stosunku do średniej krajowej) też daje się – na przestrzeni tych kilkunastu lat – wyraźnie zaobserwować.

Podobnie jest ze stopą rejestrowanego bezrobocia w powiecie konińskim i mieście Konin. Pomimo okresowych zmian w liczbie bezrobotnych, w odniesieniu do uśrednionej stopy bezrobocia w kraju, region Konina ma się coraz gorzej. Choć trzeba dodać gwoli ścisłości, że w Turku i okolicach sytuacja bezrobotnych akurat się relatywnie poprawiła.

Powyższe dane świadczą, że pogorszenie sytuacji w branży odbija się bezpośrednio na dochodach całej ludności. Ich relatywny spadek oznacza, że region pozostaje w tym aspekcie w tyle za resztą kraju. Trudno nazwać to „sprawiedliwą transformacją". Jeszcze większy sprzeciw budzi jednak fakt, że dochodowe konińskie kopalnie i elektrownie (choć na Obozie pokutuje opinia, że „państwo do węgla dopłaca") są „dojone" przez prywatny biznes.

Miliarderzy

Rentowność tutejszej energetyki sprawiła, że dość szybko przeszła ona w ręce kapitalistycznych potentatów. Wypracowywane zyski były reinwestowane raczej w nowe technologie, a nie w ochronę środowiska. W drugiej



fot. Basta Szczecin

połowie lat 90. 38,5% akcji ZE PAK należał do Elektrimu, który był też właścicielem powstającej wtedy jednej z trzech w Polsce sieci telefonii komórkowej – Era GSM (dziś T-Mobile). Jak się chwalono, notowany już wówczas na giełdzie Elektrim zamierzał korzystać „ze znaczącej synergii między posiadanymi zasobami energetycznymi i telekomunikacyjnymi”. Wokół firmy pojawiło się też wiele kontrowersji, m.in. z udziałem najbogatszego wówczas Polaka – Jana Kulczyka. Ostatecznie ZE PAK przeszedł w ręce innego polskiego miliardera, Zygmunta Solorza – dla przypomnienia: równolegle właściciela Polsatu – który obecnie posiada ponad 50% udziałów w tym paliwowo-energetycznym konglomeracie. W ciągu ostatnich 10 lat ZE PAK przysporzył udziałowcom blisko 2,6 mld zł zysku netto! (Co prawda w dokumentach księgowych holdingu odnotowano w 2015 r. ok. 1,8 mld straty, ale była ona tylko „na papierze”, miała charakter niefinansowy). W ubiegłym roku ZE PAK dał ponad 183 mln zł czystego zysku.

Z synergii zatem między posiadanymi zasobami energetycznymi i telekomunikacyjnymi czerpali kapitaliści, a nie pracownicy kopalń i elektrowni czy mieszkańcy regionu, których dochody spadały. Nie tylko nie mieli większego udziału w wypracowywanych bezpośrednio przez siebie zyskach, ale oczywiście także w zyskach np. T-Mobile, które sięgają regularnie nawet ponad miliard złotych netto każdego roku. W tym kontekście postrzeganie przez niektóre środowiska ekologiczne górników jako beneficjentów systemu energetyki węglowej jest po prostu kuriozalne. Zarówno górnicy, mieszkańcy regionu, jak i cały kraj, zostali wykorzystani przez wielki biznes, a dziś musimy się borykać z konsekwencjami ekologicznymi wielkich odkrywek.

Robotnicy i rolnicy

Na konińskich forach internetowych pojawiło się wiele wpisów à propos Obozu i nie były to – jak łatwo się domyślić – słowa poparcia. Pracownicy i wielu mieszkańców regionu nie podziela logiki reprezentowanej przez ruch ekologiczny. Jeden z działaczy przekonywał podczas dyskusji na Obozie, że przecież na „martwej planecie nie będzie żadnych miejsc pracy” – związki zawodowe muszą to zrozumieć. Problem polega na tym, że to nie tylko kwestia miejsc pracy, ale także poziomu wynagrodzeń, warunków pracy, zabezpieczeń socjalnych czy nawet górniczej kultury itd. Restrukturyzacja górnictwa węglowego oznacza prekaryzację zatrudnienia w całym regionie. Uderza też w związki zawodowe, bez których przecież nie byłoby swobód demokratycznych, praw pracowniczych i takich zdobyczy jak 8-godzinny dzień pracy. Tu jednak niektórzy wolą myśleć kalkami podsuwanymi przez neoliberalne media (jak należący do Solorza Polsat), że górnicze organizacje zawodowe to raczej mafia.

„Hejt” na konińskich forach internetowych skierowany wobec obozowiczów nie znaczył, że Obóz odbywał się w społecznej próżni. Miał on poparcie znacznej części mieszkańców wsi. To także znamię przemian gospodarczych. Po akcesji Polski do UE i uruchomieniu środków dla rolnictwa (dopłat i dotacji) ekonomiczna sytuacja na wsi poprawiła się, ale też – z drugiej strony – zmieniła się jej struktura. Obecnie zanikają średnie i małe gospodarstwa rolne (5–20 ha), do tej pory stanowiące podporę polskiej klasy chłopskiej, a zaczynają dominować duże gospodarstwa towarowe. Wielu rolników reinwestowało pojawiające się na wsi pieniądze w turystykę. Zwłaszcza tu, na Pojezierzu Gnieźnieńskim, są ku temu w miarę dogodne warunki. Domki kempingowe z sukcesem rolnicy wynajmują turystom. Przybywa też małej gastronomii i różnego typu innych atrakcji.

Kradziona woda

Turystyka się rozwija, a z kolei energetyka i odkrywka niesie dla niej zagrożenia. We wschodniej części Pojezierza poziom wód w akwenach obniżył się nawet o 3–5 metrów, co oczywiście wzbudza niepokój. Gołym okiem widać, że jeziora wysychają. Linia brzegowa się cofa, ubywa ryb, nie można się bezpiecznie kąpać, bo jest za płytko. Dlatego znaczna część tutejszych rolników jest zdecydowanymi przeciwnikami odkrywki, którą obwiniają za „kradzież wody” i odpływ turystów.

Władze kopalni bronią się, twierdząc, że nie ma dowodów łączących spadek poziomu wód z jej działalnością. Zasłaniają się naukowymi opiniami o negatywnym wpływie na Pojezierze Gnieźnieńskie naturalnych procesów geologicznych i stepowieniu Wielkopolski w wyniku zmian klimatycznych. Starają się – starym sposobem wielkiego przemysłu i biznesu – zaszczepić w ludziach wątpliwości, a to wystarczy, aby skutecznie toczyć swoją batalię o wzrost wydobycia. Z perspektywy tutejszych rolników (i jednak chyba większości naukowców) winowajcą jest kopalnia, odpowiedzialna nie tylko za stan wód, ale także – ostatecznie – za zmiany klimatyczne i stepowienie.

Nie należy jednak z zawiązanego lokalnego sojuszu między ekologami i rolnikami wyciągać zbyt daleko idących wniosków politycznych, zwłaszcza gdyby upatrywać w tym szansy na rozwój wsi bardziej sprzyjający naturze. Zmiany polskiego rolnictwa idą w kierunku wielkoobszarniczym, przemysłowym i komercyjnym. Polska wieś także się proletaryzuje. Coraz mniejszy odsetek jej mieszkańców i mieszkanek utrzymuje się z uprawy roli; większość pracuje już w usługach, handlu i przemyśle. Całkiem sporo żyje dzięki nie tyle własnej pracy, ile własności i renty z gruntu.

Protest

Po tych wszystkich rozmowach i sporach wyjeżdżałem na akcję protestacyjną pod elektrownią w Koninie, jednak z brakiem przekonania o jej słuszności. Nie co do samej treści. Uważam, że zwłaszcza w skali globalnej skutki ocieplenia klimatu są dobrze widoczne i katastrofalne. W wielu regionach świata np. susza i brak wody już doprowadziły do nieurodzaju, wybuchu szeregów konfliktów społecznych i zbrojnych oraz uruchomiły migracje na niespotykaną od II wojny światowej skalę. Europa zatrzasnęła przed tymi imigrantami drzwi. Odpowiedzią na kryzys jest zwrot w kierunku narodowego partykularyzmu, autorytaryzmu i wypierania problemów ekologicznych z oficjalnego dyskursu.

Bardziej nie podobała mi się sama forma akcji – wybór miejsca. Ustawiłem się mimo to solidarnie na końcu długiego szeregu protestujących, w miejscu gdzie, za płotem, na terenie elektrowni, trwała jakaś budowa czy remont. Robotnicy na rusztowaniach krzyczeli coś o miejscach pracy. Nasze bębny i megafon grzmiały głośniej, więc niedokładnie było słychać, o co im chodzi. Szkoda. ●

Damian Słomski, Przemysław Ciszak, „Elektrowni Solorza-Żaka kończy się czas. Miliarder sprzeda Adamów?”, www.money.pl z dn. 27.04.2017, https://www.money.pl/gielda/wiadomosci/artykul/ze-pak-elektrownia-adamow-kopalnia-sprzedaz,7,0,2308103.html (dostęp: 22.07.2018)

„Rusza likwidacja elektrowni węglowej Adamów”, swiatoze.pl z dn. 02.01.2018, https://swiatoze.pl/rusza-likwidacja-elektrowni-weglowej-adamow/ (dostęp: 22.07.2018)

Andrzej Stec, „Historia Elektrimu”, http://wyborcza.biz z dn. 16.12.2001, http://wyborcza.biz/biznes/1,147743,606721.html?disableRedirects=true (dostęp: 22.07.2018)

Tomasz Jóźwik, „Ile zostało z największego czebolu III RP? Historia wzrostu i upadku Elektrimu”, http://gospodarka.dziennik.pl z dn. 10.04.2017, http://gospodarka.dziennik.pl/news/artykuly/547105,elektrim-jan-kulczyk-era-gsm-zygmunt-solorz-zak.html (dostęp: 22.07.2018)

Jacek Szczepiński, „Aktualna sytuacja branzy górnictwa węgla brunatnego w Polsce”, materialy z posiedzenia Parlamentarnego Zespołu Górnictwa i Energetyki, http://orka.sejm.gov.pl/opinie8.nsf/nazwa/390_20161103_2/$file/390_20161103_2.pdf (dostęp: 22.07.2018)

„Brunatny świat”, http://ziemianarozdrozu.pl z dn. 21.03.2016, http://ziemianarozdrozu.pl/artykul/3356/brunatny-swiat (dostęp: 22.07.2018)

Zbigniew Kasztelewicz, „Raport o stanie branży węgla brunatnego w Polsce i w Niemczech wraz z diagnozą działań dla rozwoju tej branży w I połowie XXI wieku”, Centrum Informacji o Rynku Energii, Kraków 2018, https://www.cire.pl/pliki/2/2018/raport_o_stanie_branzy_wegla_brunatnego_w_polsce_i_w_niemczech.pdf (dostęp: 22.07.2018)

Witold Ziomek, „Gdzie się podziała woda z jeziora. Pojezierze Gnieźnieńskie wysycha”, www.money.pl z dn. 06.06.2019, https://www.money.pl/gospodarka/wiadomosci/artykul/pojezierze-gnieznienskie-wysycha,132,0,2407812.html (dostęp: 22.07.2019)

Wstąp do związku!

OZZ Inicjatywa Pracownicza jest bojowym, samorządnym związkiem zawodowym. Zrzesza pracowników i pracownice ze wszystkich branż, bez względu na typ umowy. Dołącz do nas! Wystarczy 10 osób zatrudnionych na umowach o pracę, aby powołać komisję zakładową w twoim zakładzie pracy.

Pracownice i pracownicy pracujący w małych przedsiębiorstwach, na umowach cywilnoprawnych, bezrobotni i bezrobotne, emeryci i emerytki mogą zrzeszać się w komisjach środowiskowych lub międzyzakładowych.

Więcej informacji o tym jak wstąpić do Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Inicjatywa Pracownicza znajdziesz na stronie internetowej:
www.ozzip.pl/przystap-do-ip

Możesz także skontaktować się bezpośrednio z Komisją Krajową związku telefonując na numer:
530 377 534
lub wysyłając nam wiadomość e-mail na adres:
wstapdoip@ozzip.pl

Komisja Krajowa

ul. Kościelna 4/1a, 60–538 Poznań
REGON: 634611023
NIP: 779–22–38–665

Kontakt ogólny:
ip@ozzip.pl

Sprawy międzynarodowe:
international@ozzip.pl

Finanse:
finanse@ozzip.pl

Biuletyn:
prasowy@ozzip.pl / tel. 501 303 351

Krajowa Komisja Rewizyjna:
rewizyjna@ozzip.pl

Dolnośląskie

Wrocław
- Komisja Zakładowa (KZ) Teatr Polski, **inicjatywapracownicza.tp@gmail.com**
- KZ Muzeum Współczesne, **bartek.phd@gmail.com**
- KZ Teatr Współczesny we Wrocławiu, **ankakieca@o2.pl**
- KZ Uniwersytet Wrocławski, **inicjatywapracownicza.uwr@gmail.com tel. 888 666 881**

Wałbrzych
- KZ Teatr Dramatyczny, **inicjatywa.walbrzych@gmail.com**

Złotoryja
- KZ Starostwo Powiatowe w Złotoryi, **ozzipzlotoryja@gmail.com**

Kujawsko-pomorskie

Bydgoszcz
- KZ Teatr Polski w Bydgoszczy, **inicjatywa.pracownicza.tpb@gmail.com / www.facebook.com/InicjatywaPracowniczaTPB**
- KZ Miejskie Wodociągi i Kanalizacja, **ipmwik@gmail.com**

Golub-Dobrzyń
- Komisja Międzyzakładowa (KMZ) Sektora Edukacji Woj. Kujawsko-pomorskiego, **OZZIPGolubDobrzyn@wp.pl**

Lubuskie

Drezdenko
- KZ Victaulic Polska, **tomi_23@wp.pl**

Zielona Góra
- KZ Wojewódzka Stacja Pogotowia Ratunkowego SP ZOZ w Zielonej Górze, **piotr.pogotowie@interia.pl**

Łódzkie

Łódź
- Łódzka KŚ, **pp.urbanski@gmail.com / www.facebook.com/IPLodz**
- KZ Fujitsu Global Delivery Center, **pp.urbanski@gmail.com**

Małopolskie

Kraków
- KŚ w Krakowie, **ipkrakow@onet.pl / tel. 695 467 064 / www.ipkrakow.wordpress.com**
- KZ Galeria Sztuki Współczesnej „Bunkier Sztuki”, **zwiazekbunkier@gmail.com**
- Małopolska KMZ Operatorów Żurawi Wieżowych, **operatorzy.zurawi.krakow@gmail.com**
- KZ Narodowy Teatr Stary w Krakowie, **Julo_Ch@tlen.pl**

Nowy Targ
- KZ MCSiR w Nowym Targu, **bugart64@gmail.com**

Mazowieckie

Grodzisk Mazowiecki
- KZ Danfoss Poland Sp. z o.o., **kmzozzip@gmail.com**

Ostrołęka
- KZ Energa Serwis Sp. z o.o., **artur.olejnik@o2.pl**

Płock
- KZ Płocki Ośrodek Kultury i Sztuki, **zwiazekpokis@gmail.com**

Warszawa
- Warszawawska KŚ, **warszawa@ozzip.pl / tel. 501 303 351 / www.facebook.com/warkomsrod**
- KZ Filmoteka Narodowa – Instytut Audiowizualny, **nina.ozzip@gmail.com**
- KZ Instytut Teatralny, **aadamiecka@instytut-teatralny.pl**
- KZ Muzeum Historii Żydów Polskich POLIN, **ozzip.mhzp@gmail.com**
- KZ Zachęta Narodowa Galeria Sztuki, **zwiazek.zacheta@gmail.com**
- KZ Teatr Powszechny im. Zygmunta Hübnera, **ozzip.powszechny@gmail.com**
- KZ Teatr Rozmaitości, **ozziptrwarszawa@gmail.com**
- KZ Wolskie Centrum Kultury, **ozzip.wck@gmail.com**
- KZ Uniwersytet Warszawski, **inipracuw@o2.pl / tel. 602 196 475**

Opolskie

Opole
- KZ Urząd Statystyczny w Opolu, **aga.tok@wp.pl**

Podlaskie

Białystok
- Białostocka KŚ, **bialystok@ozzip.pl / www.facebook.com/ipbialystok/**

Pomorskie

Gdańsk
- KZ Uniwersytet Gdański, **komisjaug@gmail.com / tel. 886 434 423/ www.komisjaug.ozzip.pl**

Gniew
- KZ Gminny Ośrodek Sportu, **rysiekg46@wp.pl**

Śląskie

Racibórz
- KZ Zespół Szkół Ogólnokształcących Mistrzostwa Sportowego w Raciborzu, **malgosiabonk@gmail.com**

Wielkopolskie

Poznań
- KMZ H. Cegielski – Poznań SA, **tel. 509 275 680**
- Poznańska KMZ, **tel. 601 299 897**
- KMZ Zespoły Żłobków w Poznaniu , **justyna.kurzawska@gmail.com / www.facebook.com/Inicjatywazlobki/**
- KMZ Teatr Ósmego Dnia, **ozzipt8d@gmail.com**
- KMZ Amazon Polska, **ipamazon@wp.pl / tel. 721 852 897 (sms) / www.facebook.com/IPAmazon/**
- KZ Newell Poland, **grzegorz.szmigielski@gmail.com**
- KZ Teatr Tańca, **ozzipptt@gmail.com**
- KMZ Volkswagen i DHL Exel Supply Chain Polska, **ipvolkswagen@gmail.com**
- KZ Centrum Kultury Zamek w Poznaniu, **k.zgola@ckzamek.pl**
- KMZ Pracujących w Gastronomii, **komisja.gastro@gmail.com**
- KZ przy Szpitalu Przemienienia Pańskiego, **beata.czajeczna@skpp.edu.pl**
- KZ przy Usługi Komunalne w Poznaniu, **a.szarata@gmail.com**

Zachodnio-pomorskie

Stargard Szczeciński
- KZ przy Gimnazjum nr 4, **ozzip_gimn4@op.pl**

Szczecin
- KZ Centrum Opieki nad Dzieckiem w Szczecinie, **tel. 501 763 203**

Trzebież
- KZ przy MOW Trzebież, **gincol@wp.pl**

Komisje Międzywojewódzkie

- KMZ Grupa L'Oreal Polska, **ozzip.loreal@gmail.com**
- KZ Provident Polska, **ozzip.provident@wp.pl**
- KŚ Pracowników Sztuki, **pracownicy.sztuki@gmail.com / www.facebook.com/pracownicysztuki/**
- Komisja Pracujących w Organizacjach Pozarządowych, **komisjango@ozzip.pl / www.pozarzadowi.wordpress.com**
- Komisja Dziennikarek i Dziennikarzy **komisjadziennikarska@gmail.com / www.facebook.com/komisjadd**

ZE ŚWIATA PRACY

„Nie wyobrażam sobie walki o prawa pracownicze bez walki o prawa osób LGBTQ"

Publikujemy wywiad z Marcinem Matuszewskim z Komisji Zakładowej w Zachęcie – wyoutowanym gejem (nieukrywającym swojej orientacji) i działaczem związkowym. Wywiad ma na celu przybliżenie problemów, z jakimi stykają się osoby LGBTQ w swoich miejscach pracy oraz w działalności związkowej, a także rozpoczęcia dyskusji, czy i w jaki sposób ruch związkowy powinien angażować się w walkę o prawa osób LGBTQ.

Opowiedz trochę o sobie – gdzie pracujesz? Na czym polega twoja praca? Od kiedy jesteś w Inicjatywie Pracowniczej i dlaczego w tym akurat związku?

Jestem przewodnikiem i edukatorem w Zachęcie – Narodowej Galerii Sztuki. Moja praca polega na przybliżaniu młodzieży (ale i często dorosłym) sztuki współczesnej. Pracuję w moim zakładzie już ponad sześć lat.

Do IP należę już od dawna (Nie pamiętam, od kiedy, serio. Mam wrażenie, że od zawsze.). Początkowo byłem członkiem Warszawskiej Komisji Środowiskowej, ale kiedy powstała komisja w Zachęcie, zmieniłem przynależność i działam teraz w strukturach zakładowych.

Czy osoby z pracy i komisji wiedzą, że jesteś gejem? Czy w jakikolwiek sposób wpływa to na twoją sytuację w pracy lub w związku?

Nigdy nie ukrywałem, że jestem gejem. Nie wyobrażałem sobie, że miałbym opowiadać historie o swoim wymyślonym życiu (co zdarza się często), że miałbym prowadzić dwie osobne drogi – prawdziwą i wymyśloną na potrzeby innych. W pracy nigdy nie doświadczyłem dyskryminacji ani ze strony przełożonych, ani osób, z którymi współpracuję. Mam jednak pełną świadomość, że jestem w sytuacji mocno uprzywilejowanej – pracuję w kulturze, wśród osób, które orientację inną niż heteroseksualna traktują zwyczajnie. W rozmowach nie pojawia się nawet jako temat. Tak jest i tyle.

Jak wygląda sytuacja pracownicza osób LGBTQ w Polsce? Czy w pracy musicie się konfrontować z problemami, których nie mają osoby hetero?

Mogę się tylko domyślać, o ile ciężej jest (przepraszam, że użyję tego wyświechtanego już przykładu, ale to on najlepiej pokazuje problem, o którym rozmawiamy) chłopakowi na budowie czy w jakimkolwiek zakładzie produkcyjnym. Szkoła i otoczenie od małego wpaja nam obraz, z którym w dorosłości musimy się zmierzyć. Gej (ale i „pedał", „ciota", „cwel" i wszystko, co tylko przyjdzie do głowy) to postać z żartów, niewybrednych opowieści często niemających nic wspólnego z prawdą. To pewna klisza, którą nakładamy sobie na rzeczywistość. I jeśli już taka osoba zda sobie sprawę z tego, że „jest z nią coś nie tak", często nie radzi sobie z tym, stara się to wypierać. A jeśli już ułoży sobie wszystko w głowie, to zaczyna zdawać sobie sprawę z tego, że nie może otwarcie porozmawiać o tym z kolegami, bo narazi się na, w najlepszym razie, wykluczenie z grupy, a w najgorszym na przemoc psychiczną i fizyczną. Mówimy o bardzo poważnych sytuacjach, ale pamiętajmy też o sprawach codziennych, a równie ważnych. Ot, choćby pracownik LGBTQ nie przyjdzie na „pracową" imprezę ze swoim partnerem/partnerką. Nie opowie przy piwku, że ma teraz w domu słabo, bo pokłócił się z facetem. To bardzo błahe historie, ale składają się na całość, która jest coraz bardziej frustrująca i często prowadzi do poważniejszych problemów. Brak samoakceptacji, poczucie wyobcowania, depresja… Wymieniać można dalej, ale może raczej warto się zastanowić, jak spróbować to zmienić.

Jest taki popularny stereotyp, że geje i lesbijki to osoby z klasy średniej lub wyższej i że walka o ich prawa to walka o jakieś „przywileje" dla elity – jak byś skomentował taki pogląd?

Przez chwilę korzystałem z aplikacji randkowej. Wydać się to może zabawne i nie na temat, ale daj skończyć. Na wspomnianej aplikacji trafiałem na ładnych chłopców z UW, ludzi chodzących na koncerty i wystawy, pracowników naukowych, ludzi z instytucji kultury… Stereotypowo, więc wszystkim pasuje do szablonu. Jednak ponad połowa osób, które można tam znaleźć pod profilami bez opisu i zdjęcia to chłopaki z budów, fabryk, firm sprzątających, kas w supermarketach, firm ochroniarskich. Kurde! Tych ludzi ktoś do tego ukrycia wepchnął, a mało kto zastanawia się, jak ich stamtąd wyciągnąć!

I to jest rola związku zawodowego. Jeśli związki, małe czy duże, nieważne, nie będą choćby metodą małych kroków angażować się w sprawy nie tylko szeroko rozumianego wyzysku, ale i walki z wykluczeniem w miejscu pracy, to już nie wiem, kto się tym zajmie.

Czy twoim zdaniem związek zawodowy powinien uczestniczyć w takich akcjach jak parada równości lub inne działania na rzecz równouprawnienia? Wiele osób twierdzi, że związki są od walki o podwyżki i warunki pracy, a nie prawa obywatelskie czy „tematy światopoglądowe" (w cudzysłowie, bo chyba nie jest tak, że nie ma socjalnego kontekstu tych walk)…

Często słyszę, nawet od najbardziej zaangażowanych i aktywnych osób, że szeroko rozumiana lewica ma walczyć o prawa lokatorów, pracowników, dekonstruować struktury kapitalizmu, a sprawy obyczajowe same się załatwią. To ślepa uliczka. Nie wyobrażam sobie walki o prawa pracownicze bez walki o prawa osób LGBTQ.

W jaki sposób w IP, czy szerzej w związkach zawodowych, powinna być podejmowana tematyka praw osób LGBTQ? Czy są jakieś szczególne typy działań inicjatywy lub zasady, które można by wprowadzić, żeby więcej osób LGBTQ angażowało się w związki zawodowe lub było w nich widoczne?

Związek powinien głośno i wyraźnie artykułować, że w jego szeregach znajdują się osoby LGBTQ (przy okazji dziękuję, że poprosiłeś mnie o rozmowę) i że losem tych osób jest mocno zainteresowany. Co ma zrobić jeszcze? To zadanie jest równie istotne, ale dużo trudniejsze. To praca u podstaw. Należy rozmawiać i dyskutować o tych problemach w komisjach, walczyć z postawami homofobicznymi (niechęcią, uprzedzeniami, agresją wobec osób LGBTQ)… A poza tym: nie umiem dać recepty! Prawdopodobnie ile sytuacji, tyle rozwiązań.

Czy chciałbyś coś dodać?

Na koniec: przypomina mi się sytuacja z jednej z imprez towarzyskich, na której była masa ludzi z różnych środowisk. Była tam też jedna osoba, o której wiedziałem, że walkę z homofobią ma, mówiąc oględnie, w głębokim poważaniu. Dosiadłem się do niego, przedstawiłem się i po prostu napiliśmy się razem piwa. Przy okazji porozmawialiśmy oczywiście. I wiem, że zabrzmi to ckliwie – przepraszam – ale spotkałem go później na Paradzie Równości. Tak trzeba żyć! ●



ZE ŚWIATA PRACY

Inicjatywa Pracownicza na Uniwersytecie Warszawskim a nowa ustawa o szkolnictwie wyższym

14 czerwca odbyło się zebranie założycielskie Komisji Zakładowej Inicjatywy Pracowniczej na Uniwersytecie Warszawskim. Niespełna trzy tygodnie później, w nocy z trzeciego na czwartego lipca Sejm RP uchwalił nową ustawę o szkolnictwie wyższym, górnolotnie nazywaną przez jej twórców „konstytucją dla nauki" lub, strojąc się w nomenklaturę z nieco już przebrzmiałych technologicznych trendów, „ustawą 2.0".

dr Piotr Cichocki / KZ IP UW

Ponieważ znamy antydemokratyczne praktyki partii rządzącej, nie dziwi ani nocny tryb, ani to, że moment uchwalenia przypadł na początek akademickich wakacji, kiedy trudno było podtrzymać opór studentów i nauczycieli akademickich, którzy strajkami okupacyjnymi na uczelniach zablokowali uchwalenie ustawy w czerwcu. Skąd ten pośpiech przy wprowadzaniu wyraźnie niedopracowanej i niedbale poprawianej na ostatni moment ustawy? Co wzburzyło protestujących w całej Polsce? Jakie są i będą konsekwencje wprowadzenia nowej ustawy? Jak zorganizujemy działania OZZ IP na UW w związku z tym dziejącym się już procesem?

Ranking

Minister Jarosław Gowin stara się ukazać siebie jako zbawcę polskiego szkolnictwa wyższego, chociaż trudno zrozumieć, co pozwala mu tak o sobie myśleć. Głównym i trafiającym na podatny grunt w neoliberalnych środowiskach argumentem potwierdzającym przełomowość nowego prawa jest próba dorównania zachodnim uczelniom w rankingach tworzonych głównie na podstawie punktowanych publikacji, projektów badawczych itp. Krótko mówiąc, ma być jak w Ameryce. Mają służyć temu reorganizacja uczelni, zmiany punktacji (określane rozporządzeniami, a nie ustawą) faworyzujące konserwatywne czasopisma i wydawnictwa naukowe, centralizacja zarządzania, bliższy związek z organizacjami pracodawców i biznesem, wreszcie oddzielenie ośrodków flagowych (około dziesięciu w całym kraju) od peryferyjnych, które zdegraduje się do uczelni zawodowych (zapraszam do uważnej lektury ustawy tutaj http://konstytucjadlanauki.gov.pl/content/uploads/2018/07/2056-0psu.pdf).

Dziwić musi uznanie takich pomysłów za rewolucyjne. Są one raczej bezrefleksyjną i zradykalizowaną kontynuacją pomysłów wdrażanych dwie kadencje ministerialne temu przez ministrę Barbarę Kudrycką z Platformy Obywatelskiej, odrobinę przyhamowanych przez jej następczynię, ministrę Lenę Kolarską-Bobińską. Minister Gowin definiuje podobnie jak Kudrycka problem polskich uczelni („zdobywasz za mało punktów") i w gruncie rzeczy jego odpowiedź jest również podobna („zreorganizujemy was tak, żebyście lepiej punktowali"). W obecnej ustawie przewijają się mniej lub bardziej zawoalowane ukłony w stronę organizacji pracodawców, podkreślana jest rola komercjalizacji wyników badań (bierze się ją pod uwagę w ramach ministerialnego finansowania poszczególnych uczelni), czy „praktyczna użyteczność wyników prac" dla rozwoju gospodarki (dział XII ustawy).

Biorąc za przykład „zachodnie uczelnie", ustawodawcy zdają się ignorować masowe strajki, które organizowane są w największych – jak również tych mniej znanych – ośrodkach akademickich w Wielkiej Brytanii, Stanach Zjednoczonych, Niemczech, Danii, Brazylii, Meksyku i wielu innych krajach. Nawet krótka wizyta na brytyjskim czy amerykańskim uniwersytecie uzmysławia, jak bardzo sprekaryzowane są to środowiska pracy. Duża część naukowców pracuje na krótkoterminowych etatach grantowych, często sponsorowanych przez komercyjne firmy, wszyscy zaś pracują na nieliczne „gwiazdy", czyli najczęściej cytowanych autorów, których jednak, podobnie jak wszystkich innych, obowiązują wyśrubowane normy publikowanych tekstów w ciągu roku. Dochodzą do tego zaawansowane procedury kontrolowania każdego etapu pracy, takie jak obowiązek odpowiedzi na służbowego mejla w ciągu dziesięciu minut czy podleganie wielostronnym procesom ewaluacji (anonimowe testy oceniające wypełniane przez przełożonych i studentów). Niewielkie, niekomercyjne lub niekonformistyczne jednostki są zamykane lub reorganizowane ze względu na małą rentowność. Krótko mówiąc, ministerstwo chce nas przenieść do takiego świata, z którego jego obecni mieszkańcy szukają drogi ucieczki. Należy przy tym zaznaczyć, że wiele z tych praktyk trafiło już do Polski, ale dopiero nowa ustawa pozwoli na ich pełne wdrożenie.



Upolitycznienie

Wśród postulatów podnoszonych przez protestujących w czerwcu studentów i naukowców podkreślano również możliwe upolitycznienie polskich uczelni. Zaiste, obecna polityka ministerstwa jest przedziwną mieszaniną ideologii neoliberalnej i narodowo-katolickiej. Ta druga uwidacznia się choćby poprzez specjalny status Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego czy promowanie antyoświeceniowej nauki przyrodniczej poprzez wsparcie studiów medycznych na Uniwersytecie Kardynała Stefana Wyszyńskiego, ale główny jej impet dotyczy nieodłącznego elementu takiej polityki, czyli centralnego zarządzania. W ustawie często pojawia się sformułowanie dotyczące roli uczonych jako wykonawców „polityki naukowej państwa" określanej rzecz jasna przez ministerstwo. Władza wykonawcza i ustawodawcza w ramach nowego systemu rozdzielona będzie praktycznie między ministra i rektorów uczelni, którzy podejmą strategiczne, finansowe i polityczne decyzje za całość wspólnoty akademickiej, kosztem zanikającej autonomii dotychczasowych rad jednostek (wydziałów, instytutów), obecnie stanowiących względnie demokratycznie wybierane ciała. By przepchnąć takie rozwiązanie, zastosowano klasyczną politykę „dziel i rządź", jako że na nowej reformie nieznacznie zyskują (finansowo) doktoranci oraz poszczególne wydziały większych uczelni. Została więc rozbita solidarność zawodowa między uczonymi z wielkich i mniejszych ośrodków, między tymi uczelniami, które zyskają środki finansowe (na określonych zasadach dotyczących jedynie przydatnych kierunków), a tymi zdegradowanymi do statusu zawodowego. Ten ostatni podział przyniesie skutki również poza uczelnią, wpisuje się bowiem w polityczny projekt stopniowego degradowania mniejszych ośrodków akademickich w sensie społecznym, kulturowym i intelektualnym. Nastawieni na intelektualny rozwój studenci i studentki, wykładowczynie i wykładowcy to przecież również uczestnicy lokalnych debat publicznych, twórcy i odbiorcy życia kulturalnego, społeczni aktywiści, związkowcy i wolontariusze organizacji pozarządowych. Ustawa zakwestionowała również fundamentalne dla uniwersytetu relacje mistrz – uczeń, grupując doktorantów w centralnie zarządzanych szkołach, a tym samym odrywając ich od instytutów macierzystych. Koncepcja rozdzielania pracy badawczej i dydaktycznej jest sprzeczna z ideą uniwersytetu, trudno bowiem wyobrazić sobie dobrą dydaktykę oderwaną od doświadczenia badawczego. Z drugiej strony ograniczenie wymiany myśli związanej z pracą ze studentami z pewnością ograniczy możliwości tworzenia wiedzy. Innym projektem jest przegrupowanie i zorganizowanie w większe, centralnie zarządzane całości zespołów i jednostek, które na przestrzeni dziesięcioleci tworzyły się często w ramach oddolnych działań, pozwalających rozwinąć się unikalnym środowiskom wiedzy i wymiany myśli.

Kontrola

Warto zaznaczyć, że strajkujący podczas Wolnych Dni Akademii w czerwcu 2018 r., nowo powołana Komisja Zakładowa i inni przeciwnicy nowej ustawy nie idealizują obecnego porządku, co więcej – identyfikują zapowiadane zmiany jako kontynuację najgorszych dzisiejszych praktyk. Sami uznajemy za priorytet taką organizację uczelnianej wspólnoty wiedzy i pracy, która zagwarantuje poszanowanie praw pracownic, pracowników, studentek i studentów. Uważamy, że cele szkolnictwa wyższego osiągnie się nie poprzez zacieśnianie kontroli, ale przez zapewnienie komfortowych warunków pracy, środowisko dla intelektualnej kreatywności, które w efekcie będzie mogło służyć również światu społecznemu – rozumianemu nie tylko jako biznes i pracodawcy – poza akademią.

Sytuacja polskiej nauki wydaje się dramatyczna jak nigdy dotąd, a niektórzy starsi profesorowie, pamiętający próby państwowej kontroli uczelni przed rokiem 1989, dający do zrozumienia, że jedynym wyjściem jest przeczekanie, wewnętrzna emigracja i budowanie enklaw wiedzy, zdają się nie zauważać, że nowy system zorientowany jest na drobiazgową kontrolę zachowania na poziomie codziennym i jednostkowym.

Mimo wszystko dotychczasowy opór i walka dają nam wiarę w możliwość odwrócenia tej sytuacji. Po pierwsze strajki, które wybuchły w całej Polsce, nie tylko blokowały jej uchwalenie przez cały miesiąc, ale doprowadziły też do zmiany kilku ewidentnie groźnych punktów, takich jak większościowy udział w radach uczelnianych przedstawicieli organizacji pracodawców. Pokazuje to, że ustawodawcy zrobić mogą jedynie tyle, ile im się pozwoli, a nas mobilizuje to do dalszego oporu.

Po drugie rosnący sprzeciw na uczelni wytworzył synergię pozwalającą na planowane od dawna zawiązanie komisji Inicjatywy Pracowniczej. Komisja postanowiła stosować całe spektrum metod – od udziału w oficjalnych organach uniwersyteckich, przez działalność wykładowczą i szkoleniową, po doraźne działania interwencyjne w celu walki z proponowanym w ustawie neoliberalnym, opartym na punktowaniu i wyzysku, modelem pracy nad tworzeniem wiedzy. Upominamy się o przestrzeganie praw pracowniczych i wdrażanie realnych rozwiązań na rzecz równości płci na uczelniach. Rozpoczęliśmy budowanie ponadzakładowej, ponadbranżowej i ponadnarodowej solidarności, wspierając m.in. strajk na berlińskiej politechnice. Jakie konsekwencje będzie miała nowa ustawa, zależy również od nas, a my nie zamierzamy cofnąć się ani o krok. ●

DYSKUSJA PROGRAMOWA

Komisja Kodyfikacyjna i prawo do strajku

W drugiej połowie marca 2018 roku ukończyła swoją działalność Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy. Niedługo potem rząd ogłosił, że przygotowane przez nią zbiorowe i indywidualne prawo pracy „nie będą w takim kształcie dalej procedowane". Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej ustami swojej szefowej Elżbiety Rafalskiej stwierdziło dalej, że resort przygotuje ocenę skutków regulacji. „Pewne elementy dotyczące czasu pracy" zostaną przedstawione „jako propozycje nowelizacji Kodeksu pracy". Nie wiadomo, kiedy nowelizacja zostanie zgłoszona ani jak będzie dokładnie wyglądać.

Jarosław Urbański

Nie jest tajemnicą, że z propozycji Komisji Kodyfikacyjnej nie były zadowolone ani związki zawodowe, ani organizacje pracodawców. Ujawniony jeszcze przed oficjalnym ogłoszeniem projekt (lub jego fragmenty) wywołał na łamach prasy dość liczne głosy krytyczne.

Chciałbym w tym miejscu poświęcić kilka słów na omówienie przepisów zbiorowego prawa pracy, w tym przede wszystkim kwestii prowadzenia sporu zbiorowego w kontekście postulowanych przez Komisję Kodyfikacyjną zmian. Celem tej analizy jest zaprezentowanie ogólnego kierunku myślenia środowisk prawniczych, jeżeli chodzi o przepisy dotyczące takich problemów jak prawo do strajku, funkcjonowanie związków zawodowych czy przeprowadzanie zwolnień grupowych.

Krótka historia zmian w prawie pracy

Zanim do tego przejdę, chciałbym przedstawić kilka uwag o bardziej ogólnym charakterze. Panuje przekonanie, że prawo pracy jest „stosunkowo młodą gałęzią prawa" (tak pisze o nim np. prof. Ludwik Florek). Wiele przepisów w tym zakresie zostało wprowadzonych np. w formie ustaw niejako ad hoc, pod wypływem protestów społecznych. Dobrym przykładem jest tu okres po I wojnie światowej, kiedy w wyniku silnej pozycji ruchu pracowniczego i organizacji socjalistycznych oraz powszechnego wrzenia społecznego, w obawie przed rewolucją kolejne kraje europejskie wprowadzały odpowiednie regulacje. W Polsce była to m.in. ustawa o 8-godzinnym czasie pracy (1919), ustawa o związkach pracowniczych (1919), ustawa o urlopach (1922), ustawa o ochronie pracy młodocianych i kobiet (1924) itd. Od początku istniała też tendencja do zespolenia wszystkich „rozproszonych" norm prawnych w jednym kodeksie.

Po II wojnie światowej natychmiast podjęto pracę nad kodyfikacją prawa indywidualnego. Chciano zebrać funkcjonujące przepisy, jednocześnie dostosowując je do nowych realiów politycznych i gospodarczych. Efekt pracy pierwszej powojennej Komisji Kodyfikacyjnej ogłoszono w 1949 r., ale kodeks ten nie został wprowadzony w życie. Przyjmuje się, że było to spowodowane faktem, że stalinowskie władze, wprowadzając taylorowskie zasady organizacji i wydajności pracy, przymus zatrudnienia itd., nie były zainteresowane nowymi uregulowaniami korzystnymi dla zatrudnionych.

Dopiero po doświadczeniach kolejnych wystąpień pracowniczych w 1956 r. i na przełomie lat 1970 i 1971, władze PRL postanowiły wprowadzić nowy Kodeks pracy (prawo indywidualne), który ostatecznie uchwalono w 1974 r., a wprowadzono w życie 1 stycznia 1975 r. Oprócz scalenia prawa wprowadzono szereg zmian, np. dotyczących sądów pracy. Kodeks pracy uchwalony w 1974 r. mógł wówczas i dziś uchodzić za postępowy i wzorcowy. Był – wg mnie – z prawnego punktu widzenia szczytowym osiągnięciem ruchu pracowniczego w jego walce o indywidualne prawa pracownicze. Zupełnie inaczej było w PRL, jeżeli chodzi o zbiorowe prawo pracy, które de facto nie uznawało ani prawa do strajku, ani prawa do swobody zrzeszania się w związki zawodowe (pluralizm związkowy). Stan ten zmienił dopiero wybuch strajków lipcowych i sierpniowych w 1980 r. Protesty przyniosły teoretycznie bardzo korzystne rozwiązania w zakresie zbiorowego prawa pracy wraz z ustawą o samorządzie robotniczym, która była wyrazem tendencji pracowników do przejmowania kontroli nad zakładami pracy. Ruch pracowniczy został jednak – jak pamiętamy – szybko rozbity, wprowadzono stan wojenny, a organizacje pracownicze zostały zabronione. Za udział w strajkach groziło długoletnie więzienie.

W połowie lat 80. reżimowe władze PRL zaczęły dokonywać reorientacji w polityce społeczno-gospodarczej, co skutkowało podjęciem rozmów z postsolidarnościową opozycją. Jej prawnym wyrazem była ostatecznie m.in. nowelizacja Kodeksu pracy z dnia 7 kwietnia 1989 r., która wprawdzie dawała swobodę zrzeszania się w związki zawodowe, ale zarazem wprowadzała szereg zmian, które ułatwiały zwolnienia pracowników.

Przez cały okres po roku 1989 Kodeks pracy był atakowany jako ponoć niedostosowany do nowych realiów społecznych i ekonomicznych. Nowelizowano go aż ok. 75 razy.



fot. Beata Ziemowska

Jedną z najbardziej fundamentalnych i jednocześnie najbardziej niekorzystnych z perspektywy praw pracowniczych nowelizacji przeprowadzono w 1996 r. Na tym jednak nie poprzestano – na początku obecnego stulecia chciano wprowadzić kolejne daleko idące modyfikacje prawa pracy, co ostatecznie wywołało ostrą reakcję związków zawodowych i całego świata pracy. W 2002 i 2003 r. doszło do fali wystąpień społecznych m.in. pod hasłami obrony Kodeksu pracy. Ostatecznie, choć część zmian wprowadzono, wiele niekorzystnych dla pracowników przepisów nie weszło w życie. W efekcie powołano w sierpniu 2002 r. Komisję Kodyfikacyjną, której celem było opracowanie nowego prawa pracy. „Konsekwencją wyliczonych wad obowiązującego prawa pracy – tłumaczyła Komisja – jest nie tylko niepełne dostosowanie jego przepisów do warunków ustrojowych, lecz także narastające wątpliwości interpretacyjne, powstające w procesie jego stosowania, co jest jedną z przyczyn niskiego poziomu praworządności w stosunkach pracy, znajdującego odbicie w dorocznych raportach Głównego Inspektora Pracy, przedkładanych Sejmowi”. Komisja zakończyła pracę po 6 latach – w 2008 r. – ale jej kodeksy zbiorowego i indywidualnego prawa pracy nie weszły w życie. Wreszcie kolejną Komisję Kodyfikacyjną powołano w sierpniu 2016 r., a jej prace zakończyły się w marcu 2018 r. I te projekty kodeksów – jak pisałem wyżej – nie wejdą w życie w proponowanym kształcie.

Należy jeszcze podkreślić, że przyczyn wadliwego funkcjonowania prawa pracy jest zdecydowanie więcej niż nieodpowiednio sformułowane przepisy. W rzeczywistości winę za szereg problemów na płaszczyźnie zarówno indywidualnego, jak i zbiorowego prawa pracy (np. niespójność przepisów), ponosi niechlujstwo ustawodawcy i opieszałość sądów. Kolejne nowele prawa pracy pisane były przez polityków „na kolanie”, pod dyktando biznesu, a sądy interpretowały je z coraz większą przychylnością wobec pracodawców. Ferowanie wyroków z półtora- czy dwuletnim „poślizgiem” uderza przede wszystkim w pracownika, dla którego przeciągający się proces oznacza dużo większe koszty finansowe, ale też społeczne. Nie znaczy to jednocześnie, że literalnie niektóre przepisy wprowadzone po 1989 r. nie były korzystne dla pracowników, jak np. skrócenie tygodnia roboczego do 40 godzin (w 2001 r.). Trzeba jednak zaznaczyć, że przy wielu innych negatywnych zmianach okazuje się, iż i tak pracujemy coraz dłużej. Realnie nasz czas pracy się nie skraca, a wręcz wydłuża. Powody są oczywiście różne: od niskich zarobków powodujących konieczność podjęcia dodatkowego zarobkowania, po coraz większe znaczenie „umów śmieciowych”, których kodeksowe ograniczenia czasu pracy nie dotyczą.

Spacyfikować pracowników

Jeżeli chodzi o propozycje Komisji Kodyfikacyjnej, która w tym roku zakończyła swoje działania, to należy na wstępie stwierdzić, iż wiele zaproponowanych przez nią szczegółowych zapisów należy traktować jako w dalszym ciągu próbujących osłabić pozycję związków zawodowych i pracowników względem pracodawców. Przepisy te pogłębiłyby prawdopodobnie obserwowany w przeciągu ostatnich trzech dekad proces spadku uzwiązkowienia. Myślę tu m.in. o propozycjach: (1) podniesienia progu reprezentatywności związku; (2) o dalszej „instytucjonalizacji” zasad prowadzenia sporu zbiorowego; (3) zniesienia przepisów o SIP; (4) zwiększenia obostrzeń co do zawierania zakładowych i ponadzakładowych układów zbiorowych pracy; (5) niekorzystnych zmian w zakresie ochrony działaczy związkowych przed zwolnieniem itd. Choć projekt Komisji Kodyfikacyjnej należy czytać w kontekście całokształtu zaproponowanego przez nią zbiorowego prawa pracy, to jednak poszczególne zapisy budziły uzasadnione wątpliwości i obawy.

Weźmy np. przepisy dotyczące prowadzenia sporu zbiorowego. Art. 11 § 2 proponowanego Kodeksu zbiorowego prawa pracy stanowił: „Stosowanie strajku i innych akcji protestacyjnych może nastąpić dopiero po wykorzystaniu metod pokojowych”. Sformułowanie „innych akcji protestacyjnych” (pojawia się także w tytule Działu V) jest po pierwsze niedoprecyzowane, a po drugie może oznaczać wszelkie protesty. Wydaje się on szczególnie groźny w kontekście art. 245 § 1–3, gdzie mówi się m.in. o tym, że „inne formy akcji protestacyjnej mogą być stosowane tylko w czasie trwania sporu zbiorowego…”, którego czas ograniczono do 9 miesięcy, przy jednoczesnym zapisie, że nowy spór „w tym samym przedmiocie nie może być wszczęty w ciągu 6 miesięcy kalendarzowych od wygaśnięcia sporu zbiorowego…” (art. 245). Pojawia się tutaj szereg pytań. Czy zapisy tego typu miałyby za zadanie pozbawienie załóg możliwości prowadzenia jakichkolwiek akcji protestacyjnych pod bramami zakładu, czy tylko na jego terenie? Czy zapis art. 11 oznaczałby np. ograniczenie swobody manifestowania? Obawiam się, że planowane unormowania miały na celu „naszpikowanie” zasad prowadzenia sporu trudnościami formalnymi, m.in. poprzez otwarcie furtki dla dowolnych interpretacji prawa przez pracodawców. Pomijam fakt, że – co symptomatyczne – strajk nie jest tutaj zaliczany do „metod pokojowych”. Ta wydawałoby się czysto retoryczna kwestia może się okazać niebezpieczna, kiedy uznano by strajk za nielegalny i próbowano kryminalizować ruch strajkowy.

Całość proponowanych przez Komisję Kodyfikacyjną przepisów – w jeszcze większym stopniu niż dotychczasowa ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych – nie uwzględniała dynamiki prowadzenia sporu zbiorowego. Obecne przepisy zakładają milcząco, że spór odbywa się w dość krótkim czasie. Korzystając z niejasności niektórych przepisów, czas ten realnie wydłużano, co często było celowym działaniem pracodawców, obliczonym na obniżenie dynamiki sporu. Propozycje Komisji Kodyfikacyjnej szły w tym samym kierunku. Proponowały np. konieczność uzgodnienia z pracodawcą regulaminu referendum koniecznego dla przeprowadzenia strajku (art. 240 § 4), czy dawały pracodawcy możliwość zakwestionowania sporu w sądzie (art. 204, 205 – legalność żądań; art. 237 § 4 – legalność strajku) – co bezwzględnie by czyniono, choćby ze względów taktycznych, aby zastraszyć, podzielić i spacyfikować załogę.

Nowy Kodeks zbiorowego prawa pracy mówił w kilku miejscach o referendach załogi, w tym utrzymuje instytucję referendum strajkowego. Frekwencja we wszystkich przypadkach wynosić miała 50%. Jest ona – jak wiemy z doświadczenia – często nieosiągalna, zwłaszcza jeżeli chcemy zorganizować referendum wg ogólnie przyjętych demokratycznych reguł (głosowanie jednego dnia, zachowanie jego tajności, komisyjne przeliczenie głosów itd.). Biorąc pod uwagę zwolnienia chorobowe, delegacje, urlopy wychowawczo-macierzyńskie itd., frekwencja 50% oznacza na dany dzień głosowania realnie znacznie wyższą. Według szacunków Europejskiej Fundacji ds. Warunków Pracy i Życia poziom tylko absencji chorobowej w państwach Unii Europejskiej (EU-27) wynosi przeciętnie od 3% do 6% czasu pracy. A co z pozostałymi przypadkami absencji? Ok. 10% to urlopy (np. 24 dni z 252 pracujących w roku). W jednej z firm liczącej 500 pracowników, w której prowadziłem niedawno badania, absencja na dany dzień w roku waha się od 11% do 15% (przebywających na zwolnieniach lekarskich, rehabilitacyjnych, urlopach macierzyńskich, rodzicielskich, ojcowskich, wychowawczych oraz bezpłatnych), do tego dochodzą urlopy wypoczynkowe i delegacje. Oznacza to, że przy zakładzie liczącym 500 pracowników wymagana frekwencja 50% to 250 zatrudnionych, ale przy absencji na poziomie 15% to 250 osób oznacza już 58,8%, przy absencji 25% – to aż 66,6%! Pracodawcy z kolei często nawołują do bojkotu referendum i/lub stosują różnego typu naciski mające na celu zniechęcenie ludzi do głosowania. Nie znam przypadku, aby potraktowano to jako formę utrudniania prowadzenia sporu zbiorowego.

Wreszcie nowe przepisy podtrzymywały liczne zakazy prowadzenia strajku przez różne grupy zawodowe. Na przykład proponowany art. 239 § 3 zakazywał strajku „w urzędach administracji rządowej i samorządowej”. Ten przepis obowiązuje i dziś, a na jego podstawie prezydenci miast zakazywali strajków pracownicom żłobków podlegającym pod ustawę o pracownikach samorządowych. Od wielu lat obserwujemy tendencję – wbrew np. zaleceniom MOP – zmierzającą do ograniczenia prawa do strajku kolejnym grupom zawodowym.

Nowe przepisy zaproponowane przez Komisję Kodyfikacyjną oczywiście nie brały pod uwagę ani kwestii frekwencji, ani ograniczania prawa do strajku, a zaproponowane przez nią przepisy dotyczące sporu zbiorowego zdecydowanie bardziej utrudniają przeprowadzenie strajku, niż go w jakikolwiek sposób ułatwiają. I chyba taki był jedyny cel zaproponowanych zmian ustawowych.

Logika zmian ustawowych

Nowe propozycje Komisji Kodyfikacyjnej uderzały nie tylko w prawo do strajku i protestu pracowników, ale także w ich prawo do zrzeszania się w związki zawodowe, a zwłaszcza w pluralizm związkowy. Największym tego przejawem było ustanowienie progów, od których organizacja miała nabywać prawo reprezentatywnej organizacji zakładowej na 20% (dla dużych central) i 30% (dla pozostałych organizacji). Ostatecznie – po krytyce, jaka pojawiła się w prasie – ustanowiono progi na 10% i 15%, przy 7% i 10% dziś obowiązujących. (Nota bene zaraz po zakończeniu dyskusji na temat kodyfikacji zbiorowego prawa pracy przez sejm przepchnięto nowelę i przegłosowano na początku czerwca 2018 r. progi 8% i 15%). Nie potrzeba dużego wysiłku, by odkryć, że pierwotne zmiany proponowane przez Komisję doprowadziłyby do – z jednej strony – dalszego obniżenia uzwiązkowienia załóg, a także – po drugie – do umocnienia tzw. reprezentatywnych ogólnopolskich organizacji związkowych, przy jednoczesnym ubezwłasnowolnieniu ich względem państwa i kapitału.

Niedoszły kodeks, przy wynikającym z niego obostrzeniu prawa do strajku, bezustannie apeluje o dialog społeczny (instytucji, która powołana w 1993 r., pomimo zmian, nieustanie była krytykowana jako fasadowa i niekorzystna dla pracowników), starając się – w sposób nie do przyjęcia – narzucić strategię działania organizacji związkowych, które są wobec państwa z definicji niezależne. A zatem Komisja Kodyfikacyjna niejako nie brała pod uwagę, że istnieją inne metody działania (niezabronione przez prawo), gwarantowane przez elementarne swobody o charakterze nie tylko pracowniczym, ale i obywatelskim. Obserwując prace Komisji Kodyfikacyjnej, dochodzimy do wniosku, że ogólna logika proponowanych przez nią zmian zbiorowego prawa pracy niestety szła w kierunku wzmocnienia pozycji przetargowej pracodawców.

Choć niektórzy utrzymują, że w indywidualnym prawie pracy zaproponowanym przez Komisję Kodyfikacyjną było wiele korzystnych dla pracowników zmian i zapisów, to jednak musimy pamiętać, że prawa indywidualne o tyle nabierają znaczenia, o ile na ich straży stoją prawa zbiorowe (do strajku, zrzeszania, protestowania czy krytyki). Inaczej będziemy mieli do czynienia co najwyżej z sytuacją z 1975 r., kiedy mieliśmy najlepszy Kodeks indywidualnego prawa pracy pod słońcem, ale zupełny brak wolności zrzeszania się i prowadzenia protestów. Osłabienie pracowniczych praw grupowych prowadzi też do takiej kuriozalnej sytuacji jak ta, że pomimo skrócenia czasu pracy w 2001 r. statystycznie przeciętnie i tak pracujemy coraz dłużej. Wreszcie nacisk na indywidualne prawa stanowi odzwierciedlenie liberalnej doktryny, która zawsze deprecjonowała prawa zbiorowe. W takich okolicznościach teoretycznie przysługujące pracownikom i pracownicom indywidualne prawa pracownicze okazują się kompletną fikcją. Dlatego dobrze się stało, że nowe przepisy nie zostaną wprowadzone w życie, bo ich ogólna logika prowadziła nas nie do poprawy, ale pogorszenia położenia większości zatrudnionych. ●

PRAWO

Ustawa o związkach zawodowych – najważniejsze zmiany wchodzące w życie 1 stycznia 2019 r.

Rozmawiamy z Piotrem Krzyżaniakiem, członkiem Komisji Krajowej OZZ Inicjatywa Pracownicza, na temat zmian w ustawie o związkach zawodowych.

Od 1 stycznia 2019 r. wchodzi w życie nowelizacja ustawy o związkach zawodowych. Chciałbym zapytać, jakie są – według Ciebie – najważniejsze zmiany?

Jedną ze zmian jest to, że według nowelizacji związek zawodowy może reprezentować nie tylko pracowników zatrudnionych na umowę o pracę w rozumieniu Kodeksu pracy, ale też zatrudnionych na inne umowy. Jeżeli posiadają prawa i interesy, które mogą być reprezentowane i bronione przez związek zawodowy. Osoba zatrudniona na umowę cywilnoprawną będzie mogła zostać objęta np. ochroną związkową i tym samym być chroniona przed zwolnieniem (czy zmianą warunków zatrudnienia). Warunkiem jest, aby przepracowała ona u danego pracodawcy, u którego działa organizacja związkowa, przez okres 6 miesięcy. Moim zdaniem chodzi o zatrudnienie niekoniecznie z zachowaniem ciągłości, ale w ogóle – łącznie musi to być jednak nie mniej niż 6 miesięcy.

Czy to oznacza, że w przypadku osoby zatrudnionej na umowę cywilnoprawną, jeżeli pracodawca będzie chciał ją zwolnić, to będzie musiał zasięgnąć opinii związku zawodowego?

Jeżeli pracodawca będzie chciał zwolnic pracownika czy pracownicę, która będzie miała ochronę związkową – to tak. Związek będzie musiał zająć w tej sprawie stanowisko, czy się zgadza, czy nie. Jednak w przypadku innych osób, niechronionych, to – wynikałoby z zapisów nowelizacji ustawy – pracodawca, podejmując zamiar zwolnienia osoby zatrudnionej na umowę cywilnoprawną, nie będzie się musiał zwracać do związku o wyrażenie opinii. Przepisy art. 38 Kodeksu pracy się w tej kwestii nie zmieniają.

Jakie są inne zmiany?

Podniesieniu uległ próg reprezentatywności związku zawodowego. W przypadku Inicjatywy Pracowniczej z 10% do 15%, w przypadku organizacji reprezentatywnych na poziomie krajowym (OPZZ, FZZ i Solidarność), ten próg zmienił się z 7% do 8%. Trzeba przy tym zaznaczyć, że jeżeli żadna z organizacji nie przekracza wymaganych progów w zakładzie pracy, to reprezentatywna w rozumieniu ustawy będzie ta, która posiada więcej członków. Jeżeli na terenie zakładu pracy jest tylko jedna organizacja – ona jest reprezentatywna, choć niektórzy pracodawcy próbują to kwestionować. W każdym razie nowe przepisy wyraźnie mówią, że ta organizacja jest jedynym partnerem dla pracodawcy do ustalania kwestii związanych np. z regulaminami (pracy, wynagradzania, zakładowego funduszu świadczeń socjalnych).

Zmieniają się też przepisy mówiące o konieczności uzgadniania przez pracodawcę różnych zakładowych regulacji, np. regulaminów pracy czy wynagradzania. Dotychczas, gdy działała jedna organizacja reprezentatywna w zakładzie pracy i choćby jedna niemająca takiego statusu, pracodawca musiał zasięgnąć ich wspólnej opinii. Po zmianach wiążącym będzie samodzielne stanowisko organizacji reprezentatywnej.

A co w przypadku, kiedy największa co do liczby członków organizacja na terenie danego zakładu nie przekroczy wymaganego dla niej progu (15%), a mniejsza organizacja, należąca do dużej centrali, przekroczy 8% – czy to oznacza, że mniejsza organizacja będzie posiadać reprezentatywność?

Tak, reprezentatywna będzie ta, która przekroczy próg.

Kolejną istotną kwestią jest sprawdzenie przez pracodawcę liczby członków organizacji zakładowej?

Tak, pracodawcą będzie mógł sprawdzić liczbę członków organizacji związkowej, składając związkowi zastrzeżenie. Jeżeli związek nie wniesie do sądu w ciągu 30 dni wniosku o ustalenie liczby członków, to utraci status organizacji zakładowej. Trzeba przedstawić sądowi, kto i od kiedy należy do związku. Ewentualna utrata statusu organizacji zakładowej nie jest jednak bezpowrotna, a tylko do momentu, w którym związek złoży do sądu stosowny wniosek, a sąd go rozpozna. Jeżeli sąd nie potwierdzi zastrzeżenia pracodawcy co do liczebności organizacji zakładowej, nie może on zakwestionować liczby członków przez kolejny rok. Trzeba też pamiętać, że za przedstawienie nieprawdziwych – ale tylko zawyżonych – danych dotyczących liczby członków grozi grzywna.

Czy to oznacza, że pracodawca będzie miał dostęp do imiennej listy członków danej organizacji, jako że będzie ona leżeć w sądzie?

Nie. Nowelizacja zakłada, że pracodawca nie będzie miał wglądu w listę członków danego związku, jedynie sąd. Inaczej mówiąc, ta część akt będzie wyłączona z dostępu dla pracodawcy i jego pełnomocników.

Co jeszcze przynosi zmiana ustawy?

Zmiana zasad dotyczących przedkładania pracodawcy informacji kwartalnych. Przede wszystkim nie będą one kwartalne, tylko półroczne. Będziemy je składać tylko dwa razy w roku: stan liczebny organizacji związkowej na dzień 30 czerwca i 31 grudnia. Raz podana liczba członków będzie obowiązywać przez cały okres pół roku i będzie decydująca np. co do przysługujących organizacji liczby godzin związkowych czy liczby ochron związkowych. Trzeba będzie też czekać na korzystanie z uprawnień wynikających z reprezentatywności, jeżeli np. liczba członków zmieni nam się w toku półrocza, dajmy na to we wrześniu czy marcu. ●

PRAWO

Sąd przyznał rację związkowcowi z Volkswagena

27 lipca na posiedzeniu niejawnym zakończyła się sprawa jednego z pracowników Volkswagen Poznań, członka OZZ Inicjatywa Pracownicza. Sąd Okręgowy na skutek wniesionej w imieniu pracownika apelacji zasądził na jego rzecz 14223 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

Piotr Krzyżaniak

Ponadto obciążył kosztami postępowania stronę pozwaną (Volkswagena), nakazując ściągnąć na rzecz Skarbu Państwa 712 zł oraz zwrócić powodowi 30 zł tytułem opłaty od apelacji. Wyrok jest prawomocny. Wcześniej Sąd Rejonowy Poznań Grunwald i Jeżyce oddalił powództwo poszkodowanego pracownika.

Pracownik reprezentowany przez pełnomocnika zawodowego zarzucał pracodawcy brak konsultacji przyczyny wypowiedzenia z jego organizacją związkową, czyli Inicjatywą Pracowniczą. Co prawda pracodawca wystąpił do związku o informację, czy pracownik (którego dotyczyła sprawa) korzysta z ochrony związku, jednakże z uwagi na nieotrzymanie odpowiedzi w ciągu 5 dni uznał, że nie ma obowiązku konsultować z naszym związkiem przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę [art. 30 ust. 2(1) ustawy o związkach zawodowych].

Brak informacji o objęciu ochroną spowodowany był tym, iż pracownik wstąpił do OZZ Inicjatywa Pracownicza już podczas biegu terminu na przekazanie pracodawcy informacji o jego ewentualnej ochronie. Pracodawca wystąpił o tę informację w dniu 23 sierpnia 2017 r. O przyjęciu pracownika w poczet członków związku zadecydowano dopiero w dniu 27 sierpnia 2017 r. O przynależności związkowej powoda do IP poinformowano pracodawcę dopiero 29 sierpnia 2017 r. – a więc już, z uwagi na upływ terminu, poza trybem, o którym mowa w art. 30 ust. 2(1) ustawy o związkach zawodowych (u.z.z.). Wypowiedzenia dokonano jednak dopiero w dniu 11 września 2017 r.

Pracodawca w toku postępowania dowodził, iż termin pięciu dni wskazany w art. 30 ust. 2(1) u.z.z. ma charakter bezwzględny, a w wyniku nieuzyskania takiej informacji miał on prawo odstąpić od współdziałania ze związkiem zawodowym. Inna interpretacja tego przepisu wprowadzałaby niepewność w obiegu prawnym. Z drugiej strony Volkswagen dowodził, iż przyczynę wypowiedzenia skonsultował, ale z zakładową Solidarnością, do której powód wciąż formalnie należał w chwili wypowiedzenia mu umowy o pracę.

Reprezentujący pracownika pełnomocnik związkowy z ramienia Inicjatywy Pracowniczej dowodził, iż pracodawca o przynależności związkowej powoda do OZZ Inicjatywa Pracownicza wiedział już na kilkanaście dni przed sporządzeniem pisma wypowiadającego mu umowę o pracę. Ponadto pozwana dowiedziała się o korzystaniu przez powoda z ochrony związkowej bezpośrednio z inicjatywy struktury organizacyjnej związku zawodowego, który nie zaniedbał swojego obowiązku i poinformował pracodawcę o przynależności powoda najszybciej, jak to było możliwe. Sam zaś tryb art. 30 ust. 2(1) u.z.z. pozwalałby pracodawcy odstąpić od konsultacji z art. 38 Kodeksu pracy tylko wówczas, gdyby zarówno w ramach tego trybu, jak i z żadnego innego wiarygodnego źródła nie wiedziałby o przynależności związkowej.

Sąd pierwszej instancji nie przyznał pracownikowi i jego pełnomocnikowi związkowemu racji. Uznał, że okoliczność przystąpienia powoda dopiero w trakcie terminu na poinformowanie o jego przynależności związkowej nie miała tu żadnego znaczenia. Niepoinformowanie pracodawcy w ciągu pięciu dni o jego przynależności zwolniło pozwaną z obowiązku przeprowadzenia takiej konsultacji.

Na skutek wywiedzionej w imieniu pracownika apelacji Sąd Okręgowy uchylił wyrok sądu pierwszej instancji. Wyrok jest prawomocny i pracodawca jest zobowiązany do wypłaty powodowi zasądzonego odszkodowania (kwota wskazana w wyroku nie podlega opodatkowaniu ani żadnym innym potrąceniom). Jako że postępowanie było prowadzone w trybie uproszczonym, skarga kasacyjna od niego nie przysługuje. ●

KULTURA

II Anarchistyczny Festiwal Filmowy



Na przełomie czerwca i lipca br. w Warszawie i Łodzi odbyła się druga edycja Anarchistycznego Festiwalu Filmowego. W ramach tegorocznego festiwalu odbyło się 14 projekcji filmów i 6 dyskusji/prelekcji, w których łącznie udział wzięło kilkaset osób. Podobnie jak rok temu, także ta edycja festiwalu cieszyła się dużym zainteresowaniem zarówno mediów, jak i osób zaangażowanych w warszawskie i łódzkie ruchy społeczne.

Warszawska Komisja Środowiskowa

W porównaniu z ubiegłym rokiem formuła AFF nie uległa znaczącym zmianom – jego trzonem były filmy dokumentalne uzupełnione „klasyką kina". Dokumenty pogrupowane zostały w osiem kategorii: anarchizm, antyfaszyzm, antykolonializm, opór kobiet, ekologia oraz walka klas. Najwięcej miejsca poświęcono na tematykę feministyczną i ekologiczną – w ten sposób festiwal nawiązywał do ostatnich, głośnych protestów przeciwko planom całkowitego zakazu aborcji oraz blokadom wycinki drzew w Puszczy Białowieskiej.

Filmem otwierającym był dokument *Anarchista z przypadku* w reżyserii Johna Archera i Clary Glynn. Film opowiada historię Carne'a Rossa – brytyjskiego dyplomaty, który odkrywa anarchizm po tym, jak na jaw wychodzą kłamstwa rządu stanowiące uzasadnienie agresji na Irak w 2003 r. Szukając alternatyw, Ross spotyka się z działaczami i działaczkami ruchu Okupuj Wall Street, Noamem Chomskym, hiszpańskimi związkowcami i związkowczyniami z CNT oraz odwiedza kurdyjską autonomię w Rożawie. Poszukiwania Rossa były punktem wyjścia do dyskusji z udziałem Marty Burzy z Warszawskiego Stowarzyszenia Lokatorów i Jakuba Roka z kooperatywy Dobrze i Obozu dla Puszczy – tematem przewodnim rozmowy były związki anarchizmu z działalnością na polach: lokatorskim, pracowniczym, spółdzielczym i ekologicznym.

Wątki współczesnych prób realizacji ideałów anarchistycznych znalazły się także w filmie Projekt A (reż. Marcel Seehuber i Moritz Springer), który przybliżał historię anarchistycznej dzielnicy Exarchia w Atenach, niemieckich ruchów antynuklearnych i projektów spółdzielczych w Katalonii i Niemczech. Dwa kolejne filmy – komediodramat Miłość i anarchia w reżyserii Lindy Wertmüller i dokument Nieposkromione. Historia Mujeres Libres odnosiły się natomiast do historii anarchizmu i walki z rodzącym się w pierwszej połowie XX wieku faszyzmem. Historia hiszpańskiej organizacji kobiecej Mujeres Libres łączyła anarchizm i antyfaszyzm z jeszcze jedną kwestią, kluczową dla tegorocznego festiwalu – oporem kobiet. Walki feministyczne na AFF zostały ukazane na trzech przykładach: poza Nieposkromionymi odnosił się do nich także dokument Strajk kobiet trwa w reżyserii działaczki OZZ IP, Magdy Malinowskiej oraz Silne jak skała Aliki Saragas z RPA. Strajk kobiet trwa przedstawił historię walki komisji Inicjatywy Pracowniczej w poznańskich żłobkach w kontekście masowych wystąpień kobiecych w Polsce z lat 2016–2018. Po projekcji, na warszawskiej edycji festiwalu obyła się dyskusja z działaczkami OZZ IP z Poznania na temat związków walki pracowniczej z działalnością na rzecz praw reprodukcyjnych (dostęp do edukacji seksualnej, antykoncepcji, aborcji i opieki nad dziećmi) natomiast w Łodzi zorganizowano spotkanie z przedstawicielkami Ogólnopolskiego Strajku Kobiet, które poświęcone było kwestii nieodpłatnej pracy reprodukcyjnej wykonywanej głównie przez kobiety. Południowoafrykański film Silne jak skała oraz wideokonferencja z reżyserką, która odbyła się po projekcji, przybliżyły publiczności historię działań organizacji Sikhala Sonke, założonej przez wdowy po górnikach zamordowanych w 2012 r. przez policję podczas strajku w kopalniach platyny – w ten sposób wątki feministyczne powiązane zostały z tematem walki klas, praktyk kolonialnych i eksploatacji zasobów naturalnych przez międzynarodowe korporacje. Sikhala Sonke jest bowiem organizacją walczącą nie tylko o zadośćuczynienie dla rodzin zamordowanych robotników, ale stawia sobie także za cel poprawę warunków życia w slumsach, w których mieszkają rodziny pracowników kopalni należącej do koncernu Lonmin (gdzie rozpoczął się strajk z 2012 r.).

Tematyka pracownicza i antykolonialna były połączone także w filmie *Współwinni? Volkswagen i brazylijska dyktatura* (reż. Stefanie Dodt, Thomas Anders) opowiadającym historię współpracy niemieckiego koncernu samochodowego z faszystowską juntą w Brazylii w latach 70. W bloku „antykolonializm" znalazł się jeszcze jeden film – *Pierwszy dzień października* opowiadający o represjach, jakie w październiku 2017 r. państwo hiszpańskie zastosowało wobec katalońskiego ruchu niepodległościowego. Zarówno film, jak i towarzyszące mu spotkanie dyskusyjne z członkami Assemblea Nacional Catalana (organizacji działającej na rzecz niepodległości Katalonii) skupiły się na brutalności, z jaką hiszpańskie siły porządkowe zareagowały na dążenie do usamodzielnienia się Katalonii. Ta brutalność pokazuje, że w momentach kryzysowych także w państwach uznawanych za demokratyczne ruchy społeczne czy polityczne uznane za „zagrożenie dla porządku publicznego" są bezwzględnie tłumione według schematów znanych z Afryki czy Ameryki Południowej.

Tematykę ekologiczną prezentowały dwa filmy dokumentalne: *Ponad wszystko* (historia społecznego oporu przeciwko budowie rurociągu Keystone XL transportującego ropę między zachodnią Kanadą i Texasem) oraz *Zostaw ją* (zapis przebiegu blokady wycinki drzew w Puszczy Białowieskiej w Polsce). Oba filmy stały się pretekstem do dyskusji (z udziałem osób zaangażowanych w inicjatywę „Obóz dla Puszczy") nt. kondycji współczesnego ruchu ekologicznego oraz jego taktyk i strategii (w tym, uznawanych przez niektóre osoby za kontrowersyjne, metod akcji bezpośredniej i fizycznego blokowania działań szkodliwych dla środowiska naturalnego).

Wśród filmów dokumentalnych wyświetlanych na II AFF na wyróżnienie zasługuje jeszcze *Złoty Świt: sprawa osobista* w reżyserii Angélique Korounis, która pokazuje sposób funkcjonowania i formowania się ideologii greckiej neonazistowskiej partii Złoty Świt, która od 2012 r. jest na tyle popularna, że regularnie zdobywa kilkanaście miejsc w wyborach parlamentarnych.

„Klasyka kina" na drugiej edycji AFF została pomyślana – do pewnego stopnia – jako kontynuacja i rozwinięcie wątków pokazanych podczas pierwszej edycji imprezy. Oprócz wspomnianego już komediodramatu *Miłość i anarchia*, w tym bloku znalazły się jeszcze trzy filmy przedstawicieli szkoły brytyjskiego realizmu społecznego: dwie krótkie etiudy Lindsaya Andersona, które – podobnie jak wyświetlane w 2017 r. filmy Jeana Vigo – z jednej strony pokazują codzienną rutynę ludzi pracy (*Codziennie z wyjątkiem świąt*), a z drugiej krytykują rozwój społeczeństwa konsumpcyjnego (*O, Dreamland*); ostatnim z filmów z kategorii „klasyka kina" było najsłynniejsze dzieło Tony'ego Richardsona, *Samotność długodystansowca*, opowiadająca o buncie młodego mężczyzny przeciwko opresyjnym regułom panującym w poprawczaku i procesie formowania się jego świadomości klasowej.

Podobnie jak w ubiegłym roku, festiwalowi towarzyszyły stoiska zaprzyjaźnionych wydawnictw (Bractwo Trojka oraz Książka i Prasa), a wyżywienie podczas łódzkiej edycji zapewnił kolektyw redakcyjny portalu Palestyna24.pl.

Ze względu na duże zainteresowanie kolejna edycja Anarchistycznego Festiwalu Filmowego na pewno odbędzie się w 2019 r. ●

Strona internetowa Anarchistycznego Festiwalu Filmowego: www.a-filmfest.org



fot. Emilia Oksentowicz

SPRAWY MIĘDZYNARODOWE

Parma – Kongres Założycielski *International Confederation of Labour*

W dniach 11–13 maja 2018 r. w Parmie we Włoszech odbył się kongres założycielski Międzynarodowej Konfederacji Pracy (ang. *International Confederation of Labour*, hiszp. *Confederación Internacional del Trabajo*). Inicjatywa Pracownicza przystąpiła do organizacji decyzją ostatniego Zjazdu Delegatów i Delegatek w kwietniu 2017 r., a więc jeszcze w trakcie jej tworzenia, na zaproszenie niemieckiego Wolnego Związku Pracowników (FAU) oraz hiszpańskiej Krajowej Konfederacji Pracy (CNT).

Ignacy Jóźwiak

Oficjalne powołanie tej międzynarodowej organizacji poprzedzone było spotkaniami roboczymi w Mediolanie (Włochy, styczeń 2016 r.), w Baracaldo (Kraj Basków, listopad 2016 r.), we Frankfurcie (Niemcy, maj 2017 r.) i w Madrycie (Hiszpania, styczeń 2018 r.).

Kongres poprzedziła konferencja prasowa, wycieczka ulicami Parmy śladami rewolucyjnego i antyfaszystowskiego ruchu pracowniczego i spotkanie wprowadzające. W Kongresie uczestniczyła dwuosobowa delegacja IP, a także liczne grono delegatów i delegatek oraz obserwatorów/-ek z USI (Włochy), FAU (Niemcy), CNT (Hiszpania), CNT-F (Francja), ESE (Grecja), FOB i FARJ (Brazylia), IWW (USA i Kanady), Vraije Bond (Holandia i Belgia) oraz UVW (Wielkiej Brytanii). Udział wzięli również przedstawiciele niemieckiej grupy GG/BO działającej na rzecz pracujących więźniów. Pozdrowienia i poparcie dla Konfederacji przesłały grecka inicjatywa Rocinante, APC z Bułgarii oraz WAS z Austrii. Będąca częścią inicjatywy argentyńska FORA, mimo nieobecności, potwierdziła swoje dalsze uczestnictwo.

Podczas Kongresu przyjęto statut organizacji, a prace nad nim były głównym punktem obrad. W skupieniu i z olbrzymią uwagą, punkt po punkcie, dyskutowano nad rozbieżnościami, poprawnością językową zapisów i doszlifowywano procedury. Ogłoszeniu statutu towarzyszyła olbrzymia radość, wiwaty i łzy wzruszenia. Kongres w Parmie zakończył tym sposobem długi okres transformacji i pierwszy etap budowy nowego siostrzeństwa walki o świat wolny od wyzysku.

Drugi blok roboczy pracował nad wyznaczeniem głównych obszarów działań i rozwoju, za jakie uznano:

1. szkolenia: w tym międzynarodowe spotkania osób odpowiedzialnych za szkolenia w poszczególnych związkach oraz wymiana doświadczeń i materiałów szkoleniowych
2. organizacja pracowników i pracownic poprzez spotkania branżowe oraz integracja istniejących struktur branżowych i zakładowych, a także organizacja „wymian związkowych" i wizyt studyjnych pomiędzy poszczególnymi organizacjami
3. rozszerzenie międzynarodowej bazy członkowskiej Konfederacji.

Dyskutowano również o pracy w logistyce, branży kuriersko-dostawczej, edukacji, kulturze i gastronomii. Wśród poruszanych tematów nie zabrakło praw kobiet – w tej tematyce powołano osobną grupę roboczą, gdzie z dużym zainteresowaniem spotkała się relacja z Socjalnego Kongresu Kobiet i pracy imigrantek (które stanowią najgorzej opłacaną i najbardziej podatną na wyzysk grupę pracownic). Członkinie FAU opowiedziały o inicjowanej kampanii skierowanej do pracownic seksualnych. Poza tym 8 marca 2019 r. ustalono dniem strajku i mobilizacji całej ICL/CIT.

Informacje o działalności IP z ostatnich miesięcy spotykały się z dużym uznaniem. FAU oraz IWW deklarowały gotowość do działań informacyjnych i protestów pod zakładami czy siedzibami firm i udziałowców firm, w których działają komisje naszego związku.

Powstanie Międzynarodowej Konfederacji Pracy (ICL/CIT) stanowi ważne wydarzenie w historii radykalnego ruchu pracowniczego, gdyż po raz pierwszy udało się połączyć w jednej organizacji związki zawodowe reprezentujące z jednej strony tradycję europejskiego i latynoamerykańskiego anarchosyndykalizmu (organizacje do niedawna zrzeszone w Międzynarodowym Stowarzyszeniu Robotników – International Workers' Association – IWA) oraz północnoamerykańskiego rewolucyjnego syndykalizmu reprezentowanego przez IWW (Robotnicy Przemysłowi Świata – Industrial Workers of the World). Stało się to możliwe dzięki otwartości na różnice wynikające z odmienności lokalnych modeli organizacyjnych i strategii działań ruchu związkowego w poszczególnych krajach, odmiennych tradycji oraz uwarunkowań prawnych. To właśnie brak tej otwartości był jednym z czynników, który doprowadził do kryzysu w IWA i wykrystalizowania się nowej międzynarodowej inicjatywy. Dla związków zawodowych, które wyszły z IWA/AIT (CNT, USI, FAU, FORA) nowa organizacja ICL/CIT jest formą refundacji dotychczasowej „Międzynarodówki", ale też zupełnie nowym rozdziałem.

Dotychczas w międzynarodowych działaniach Inicjatywa Pracownicza uczestniczyła w ramach anarchosyndykalistycznej Czerwono-Czarnej Koordynacji, która ma bardziej swobodny charakter. Okazjonalnie i na prawach obserwatora uczestniczymy w inicjatywach Sieci Oddolnych i Alternatywnych Związków Zawodowych / Międzynarodowej Koordynacji Solidarności i Walki. Jesteśmy również stałym uczestnikiem inicjatywy Ponadnarodowy Strajk Społeczny, który stanowi konglomerat związków zawodowych, organizacji pozarządowych i grup nieformalnych.

W przypadku ICL/CIT staliśmy się częścią oraz współzałożycielami i współzałożycielkami międzynarodowej organizacji skupiającej anarchosyndykalistyczne związki zawodowe, czyli organizacje pracownicze dążące do głębokich antyautorytarnych przemian społecznych. Organizacja obecnie skupia związki z Hiszpanii, Niemiec, Grecji, Polski, Kanady, USA, Włoch i Argentyny. Bardzo zachowawczo licząc, to 12 tys. pracowników i pracownic na trzech kontynentach. Mamy nadzieję, że to skromny początek szybkiego rozwoju. Czekamy na decyzje o przystąpieniu ze strony organizacji z Austrii, Brazylii, Francji oraz Wielkiej Brytanii i Irlandii.

W myśl przyjętych ustaleń osoby należące do OZZ Inicjatywa Pracownicza objęte są w tych krajach wsparciem takim samym, jak to, które przysługuje członkom i członkiniom organizacji członkowskich w danym kraju. Tym samym IP zobowiązana jest do wspierania osób z organizacji członkowskich, jeżeli podejmą pracę w Polsce. Jako związek zawodowy będziemy regularnie uczestniczyć w życiu i działalności ICL/CIT, wspierać wspólne kampanie i prowadzone walki pracownicze i społeczne. Informacje o działalności związków należących do ICL/CIT znajdą się również w mediach IP.

Kilka słów na temat struktury organizacyjnej. Kolejny Kongres odbędzie się za 5 lat. Sekretariat na najbliższe 2 lata obejmuje CNT, następnie FAU i dalej IWW i IP. Rzecznikiem ICL/CIT na najbliższy okres jest osoba z USI wspierana przez zespół pojedynczych przedstawicieli każdego ze składowych związków. Do Międzynarodowej Konfederacji Pracy mogą przystąpić na pełnych prawach związki zawodowe posiadające co najmniej 75 osób. Od ilości osób w związku oblicza się ilość głosów i delegatów na kongres. Składki zostały ustalone na trzech poziomach: 0,10, 0,05 i 0,02 €, w zależności od zamożności i siły nabywczej pensji pracowniczej w danym kraju. IP od każdej osoby w związku z budżetu krajowego odprowadzi 0,05 €. Najniższy poziom składkowy zarezerwowany został dla związków z państw uboższych i pozaeuropejskich.

„Międzynarodówka" nastawiona jest w znacznej mierze na praktykę. 7–8 lipca w Berlinie spotkały się zespoły szkoleniowe naszych związków, by wymienić się swoimi doświadczeniami i metodami szkoleniowymi. W czerwcu w pięciu krajach doszło do akcji solidarnościowych z oskarżonymi w USA działacz(k)ami IWW biorącymi udział w 2017 r. w akcji podczas inauguracji prezydentury Trumpa. W wyniku szerokiej kampanii prowadzonej w USA i międzynarodowej akcji 39 działaczy IWW zostało uwolnionych od zarzutów. Pod koniec lipca hiszpańska CNT zaprosiła na swój Wolnościowy Uniwersytet, czyli serię wykładów, warsztatów i spotkań w Traspinedo. W sierpniu planowana jest akcja wsparcia dla strajku zrzeszonych w IWW w USA pracujących więźniów. W listopadzie natomiast w Niemczech odbędzie się spotkanie komisji uniwersyteckich.

Aby w pełni skorzystać z tej nowej dla nas organizacyjnej możliwości, Inicjatywa Pracownicza powinna zbudować szerszy zespół do spraw kontaktów międzynarodowych, tłumaczeń oraz międzynarodowych kontaktów pomiędzy poszczególnymi komisjami naszych związków. ●



☺ ZWIĄZKOWYM OKIEM

